

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS SDM PADA PT. BPR ASHI MENGWI
BADUNG**

*The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On Hr Productivity At PT.
BPR Ashi Berwi Badung*

I Gede Arya Dwipayana¹, Ni Wayan Suartini², Ni Wayan Widani³

^{1,2,3}**Universitas Mahendradatta Denpasar**

Email: Aryapayana81@gmail.com

Abstract

In achieving company goals, human resources have a very important role. Therefore, companies must always pay attention to employee job satisfaction and loyalty. Satisfied and loyal employees will make a major contribution to achieving company goals. This research aims to determine the effect of work loyalty and job satisfaction on HR productivity among PT employees. BPR ASHI. This research was structured descriptively using a quantitative approach method. In this research, the data collection instrument is a questionnaire to obtain information about a number of respondents representing a certain population and then statistical data analysis (SPSS) will be carried out to test the hypothesis that has been proposed. The results of this research were found from multiple linear regression analysis, it was concluded that work loyalty and job satisfaction had a positive effect on the HR productivity of PT employees. BPR ASHI. This means that increasing work loyalty and job satisfaction will significantly increase the HR productivity of PT employees. BPR ASHI. It is concluded that there is a significant partial influence of the work loyalty variable on HR productivity. Based on the results of the multiple linear regression test, it was found that the beta coefficient value for the work loyalty variable had a positive value of 0.489. There was a significant partial influence of the job satisfaction variable on HR productivity. Based on the results of the multiple linear regression test, it was found that the beta coefficient value for the job satisfaction variable had a positive value of 0.254 and there was a significant simultaneous influence of the Job Loyalty and Job Satisfaction variables on HR Productivity.

Keywords: *Loyalty, Job Satisfaction, HR Productivity*

Abstrak

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas SDM pada karyawan PT. BPR ASHI. Penelitian ini disusun secara deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu yang kemudian akan dilakukan analisis data secara statistik (SPSS) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini ditemukan dari analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa loyalitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas SDM karyawan PT. BPR ASHI. Hal ini berarti peningkatan loyalitas kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan secara signifikan Produktivitas SDM karyawan PT.

BPR ASHI. Disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel loyalitas kerja terhadap produktivitas SDM. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel loyalitas kerja memiliki nilai positif sebesar 0.489., Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0.254 dan Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM.

Kata Kunci: Loyalitas, Kepuasan Kerja, Produktivitas SDM

PENDAHULUAN

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja.

Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting dari perusahaan. Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melakukan proses produksi, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusia adalah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas sumber daya manusia meningkat.

Seorang karyawan yang loyal akan mengorbankan banyak hal dahulu untuk membuktikan kemampuannya, Dari hasil pengamatan, loyalitas itu akan muncul bila *needs* yang dibutuhkan oleh *person* telah dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Dalam prakteknya, banyak metode bisnis yang sangat tergantung pada loyalitas sumber daya manusia nya, tetapi tidak memiliki usaha untuk membangunnnya. Akibatnya perusahaan akan tampak seperti sebuah wadah yang tidak menghargai karyawannya. Padahal dengan menghargai karyawan, dengan memberikan kebutuhan karyawan seperti program pelatihan dan pengembangan, insentif dan benefit, program-program kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya. maka *immunitas* mereka juga akan semakin kuat, mereka akan lebih kuat dalam menghadapi masalah dan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan menghasilkan loyalitas kerja yang maksimal dan berdampak pada produktifitasnya, selain itu juga penghargaan merupakan hak bagi karyawan sebagaimana upah yang seharusnya diperoleh.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas dan kepuasan kerja karyawan adalah turnover, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat

turnover yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan pengganti dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. (Nanggoy dan Harianti, 2005).

Penelitian yang dilakukan akan memberikan Pengaruh Loyalitas kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM yang bekerja di perusahaan Bank Perkreditan Rakyat. Manfaat agar bisa mengetahui pengaruh loyalitas kerja dan kepuasan kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Menurut Sujarweni (2021) Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian. Dapat mengajukan hipotesis, sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

1. Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, permasalahan yang diangkat dalam perumusan masalah adalah Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM Pada PT. BPR Ashi.
2. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM Pada PT. BPR Ashi. Dalam operasional variabel memaparkan mengenai variabel Independen (X) adalah Loyalitas Kerja Dan Kepuasan Kerja, Variabel Dependen (Y) adalah Produktivitas SDM Pada PT. BPR Ashi.
3. Untuk melaksanakan sebuah penelitian maka perlu ditentukan populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini.
4. Dalam membahas permasalahan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, melakukan observasi dan wawancara serta studi kepustakaan.
5. Untuk memecahkan permasalahan dan pembuktian hipotesis maka peneliti menggunakan alat analisis data.
6. Dari analisa tersebut akan ditarik kesimpulan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Karyawan PT. BPR Ashi.

Dari rancangan penelitian diatas dapat di jelaskan bahwa peneliti sebelum melakukan suatu penelitian haruslah memiliki masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM pada PT. BPR Ashi terutama pada penerapannya pada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Bank

Objek penelitian diatas adalah tempat yang bergerak dalam bidang perbankan. Dalam Pasal 5 UUPerbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790), Bank dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Bank Umum

Merupakan bank yang memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dalam hal pengumpulan dananya terutama menerima simpanan dalam bentuk giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu; dan dalam usahanya terutama memberikan kredit jangka pendek. Bentuk Badan hukum bank umum adalah persero, perusahaan daerah, koperasi, dan perseroan terbatas.

b. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Merupakan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lain yang dapat dipersamakan dengan itu; dan menyalurkan dana ke masyarakat dalam bentuk kredit. Pada prinsipnya kegiatan usaha pokok BPR sama dengan Bank Umum, namun BPR tidak diperkenankan untuk ikut serta dalam lalu lintas pembayaran. Bentuk badan hukum BPR adalah perusahaan daerah, koperasi, perseroan terbatas, dan bentuk lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang berbadan hukum perseroan terbatas. Definisi tentang Perseroan Terbatas atau PT terdapat dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UUPT) yaitu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham.

Untuk menjadi Badan Hukum, Perseroan Terbatas (selanjutnya disingkat PT) harus memenuhi persyaratan dan tata cara pengesahan PT sebagaimana yang diatur dalam UUPT, yaitu pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia. Tata cara tersebut yaitu pengajuan dan pemeriksaan nama PT yang akan didirikan, pembuatan Anggaran Dasar, dan pengesahan Anggaran Dasar oleh Menteri.

Kekayaan PT terdiri dari modal yang seluruhnya terbagi dalam bentuk saham. Para pendiri PT berkewajiban untuk mengambil bagian modal itu dalam bentuk saham dan mereka mendapat bukti surat saham sebagai bentuk penyertaan modal. Tanggung jawab para pemegang saham terbatas hanya pada modal atau saham yang dimasukkannya ke dalam perseroan.

2. Gambaran Umum PT. Bank Perkreditan Rakyat Ashi

PT BPR Ashi merupakan Bank Perkreditan Rakyat yang terletak di Jalan Raya Sempidi No.8 Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung Propinsi Bali. Didirikan pada hari senin tanggal 19 juni 1989 berdasarkan Akta Pendirian Bank Nomor: 75, tanggal 19 September 1989, Hal: PERSEROAN TERBATAS P.T. "ASHI", berkedudukan di Desa Sempidi Kecamatan Mengwi, Daerah Tingkat II Badung. Maksud dan tujuan dari perseroan ini ialah melaksanakan usaha perbankan sebagai Bank Perkreditan Rakyat dan dalam arti kata lain yang seluas-luasnya.

a. Visi PT. BPR ASHI

“Menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang dapat dipercaya dengan menjalankan perbankan secara sehat, menguntungkan dan berdaya saing tinggi”.

b. Misi Visi PT. BPR ASHI

- 1) Menjalankan BPR dengan prioritas pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk pencapaian target secara maksimal.
- 2) Memberikan pelayanan yang memuaskan dengan didukung sumber daya manusia yang profesional, pro aktif, dan ramah dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
- 3) Meningkatkan kualitas SDM dengan melalui pelatihan-pelatihan yang intensif agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
- 4) Memaksimalkan sistem pengawasan internal untuk melaksanakan prinsip kehati-hatian.
- 5) Memaksimalkan pengawasan dan upaya penyelesaian kredit bermasalah secara optimal.
- 6) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pemberian dan penyaluran kredit, kebijaksanaan yang ditempuh adalah dengan menyalurkan kredit pada sektor-sektor yang dinilai memiliki prospek yang menguntungkan. Adapun sasaran kredit yang ditetapkan oleh PT BPR Ashi yaitu sebagai berikut: (Pedoman Kebijakan Perkreditan Bank PT BPR ASHI)

1. Kredit usaha kecil (yang bergerak dalam sector perdagangan, dan jasa) sebesar 40%.
2. Kredit kelas menengah (yang bergerak dalam bidang investasi, kredit konstruksi, kredit pemilikan rumah, kredit kapling dan renovasi rumah) sebesar 50%.
3. Kredit konsumtif (untuk keperluan upacara, sekolah/pendidikan, social, pembelian sepeda motor dan kendaraan lainnya) sebesar 10%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hasil instrumen dan hasil analisa data serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan dalam pembahasan tentang loyalitas kerja, dan kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas SDM pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel loyalitas kerja memiliki nilai positif sebesar 0.489. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel loyalitas kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas SDM (Y) sebesar 0.489 satuan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan satu satuan pada kinerja guru (Y) maka akan menurunkan gaya kepemimpinan persuasif sebesar 0.489 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Selain itu, berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung pada variabel loyalitas kerja sebesar 4,950. Hasil t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel ($4,950 > 1,678$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa

“Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel loyalitas kerja terhadap produktivitas SDM”.

b. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM. Pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0.254. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas SDM (Y) sebesar 0.254 satuan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan satu satuan pada produktivitas SDM (Y) maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0.254 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Selain itu, berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 2,543. Hasil t hitung yang diperoleh lebih besar daripada t tabel ($2,543 > 1,678$) dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

“Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM”.

c. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM. Pada hasil penelitian didapatkan satu pembahasan sebagai berikut:

Hasil pada tabel hasil uji F di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas SDM dan sudah mampu memprediksi atau menjelaskan produktivitas Sumber Daya Manusia itu sendiri serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel loyalitas kerja terhadap produktivitas SDM.**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel loyalitas kerja memiliki nilai positif sebesar 0.489. Selain itu, berdasarkan hasil Uji t, diperoleh nilai t hitung pada variabel loyalitas kerja sebesar 4,950 lebih besar daripada t tabel ($4,950 > 1,678$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM.

2. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0.254. Selain itu, berdasarkan hasil Uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 2,543 lebih besar daripada t tabel ($2,543 > 1,678$) dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM.

3. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas SDM.

Hasil pada tabel hasil uji F di atas, menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas SDM dan sudah mampu memprediksi atau menjelaskan produktivitas Sumber Daya Manusia itu sendiri serta model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas SDM.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kalangan akademis, harapannya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas SDM. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lain sehingga dapat memperkuat penelitian terdahulu.
2. Bagi PT. BPR ASHI, kepuasan kerja karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki sikap puas dalam bekerja secara eksternal, sesuai dengan hasil dari penelitian ini kepuasan kerja karyawan PT. BPR ASHI cukup tinggi, hal ini menguntungkan perusahaan karena karyawan telah memiliki produktivitas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502-522.
- Budiharjo, Kadarwati (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Emanuel, Arik. (2011). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa". Retrieved April 30, 2012. From source: <http://eprints.binus.ac.id/6309/>
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nanggoy, S. & Harianti, R. (2005). "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions di PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya" (Skripsi No.05011881/MAN/2005). Retrieved April 30, 2012. From source: http://dewey.petra.ac.id/dgt_res_detail.php?knokat=2626
- Organ, D.W., et.al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Sloat, K. C. M. (1999). *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "good citizenship?"*. *Professional Safety*, Vol.44: 20-23.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Usmara, A. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.



Utomo, B. (2002). Menentukan *Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.