



LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN STRES KERJA

Siti Mahmudah¹, AriyaniIndriastuti^{2*}, Theresia Susetyarsi³

¹STIE SEMARANG

mahmudah.my96@gmail.com

^{2*}STIE SEMARANG

ariyani@stiesemarang.ac.id

co-author

³STIE SEMARANG

susetyarsi@gmail.com

Riwayat Artikel

Received : 25-11-2020

Revised :

Accepted :

Kata Kunci

Kompensasi,

Loyalitas, Pengembangan karir, stress kerja

Abstraksi.

Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Keyword:

Employee loyalty, career development, Compensation, job stress

Abstract.

This research objective to analyze the factors that affect employee loyalty.

The results showed that career development has a significant positive effect on employee loyalty, compensation has a significant positive effect on employee loyalty, job stress has a significant negative effect on employee loyalty.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan asset penting yang harus dikelola secara hati-hati dan sejalan dengan tujuan organisasi. Mengingat SDM menjadisentral dalam pencapaian tujuan organisasi.

Suatu organisasi sangat sulit untuk berhasil tanpa mengelola SDM secara efektif.

Organisasi memerlukan SDM yang memiliki loyalitas bagi kelangsungan hidupnya.

Loyalitas sangat penting, dikarenakan loyalitas itu sendiri merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada pekerjaannya maupun tempat kerjanya. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan

keikhlasan bekerja pada posisinya yang dapat meningkatkan materi sebagai suatu imbalan, maka loyalitas akan membawa orang itu pada suatu keberhasilan dalam bekerja.

Penelitian ini untuk mencari tahu faktor-faktor yang berpengaruh pada loyalitas agar dapat ditingkatkan. Sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan faktor-faktor yang berpengaruh bagi loyalitas karyawannya

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Harus disadari bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu bukan hanya ingin mengabdikan diri, tetapi ada tujuan lain yaitu memperoleh imbalan jasa atas produktifitas kerjanya.

Bagi organisasi keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak menjadi penentu bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja. Hal ini secara langsung berkaitan dengan keberlangsungan hidup organisasi dalam persaingan bisnis yang kompetitif.

Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan maka yang terjadi adalah penolakan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan maka akan rawan terhadap goncang karena karyawan berkerjาดengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh (Sinambela, 2017).

Apabila pengembangan karir diperhatikan oleh perusahaan maka itu berarti perusahaan memberikan jalan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dan mempermudah mereka untuk bisa mencapai sasaran karirnya, dan ini bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang bisa meningkatkan loyalitas karyawan

Stress kerja bukanlah hal baru, sejumlah studi telah menunjukkan bahwa pada abad ke 21 stress meningkat dengan tajam. Sekitar sepertiga 40,20 juta hari kerja yang hilang setiap tahun karena penyakit yang terjadi karena stress. Pengaruh stress tidak selalu negative, stress ringan dalam kenyataan justru mampu meningkatkan produktifitas dan bisa membantu mengembangkan ide-ide kreatif (Sinambela, 2017).

Penelitian tentang stress kerja telah dilakukan Rahadiwati, Hernika (2013) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, berbeda dengan temuan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja positif tidak signifikan terhadap loyalitas.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dan irongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Sinambela (2017)

loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Komponen loyalitas karyawan adalah :

1. Loyalitas afektif:

loyalitas sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaan.

Loyalitas ini menyebabkan karyawan bertahan terhadap suatu pekerjaan karena mereka menginginkan.

2. Loyalitas continue:

melihat

pada perhitungan untung rugi diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap

mempertahkannya atau meninggalkan pekerjaan. Artinya, loyalitas di sini dianggap sebagai persepsi harga yang

harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Karyawan bersikap loyal karena mereka membutuhkan pekerjaan.

3. Loyalitas normative: loyalitas sebagai kewajiban untuk bertah dalam pekerjaan.

Loyalitas ini menyebabkan karyawan bertahan pada

suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib melakukannya serta didasari pada

adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral (Meyer dan Smith, 2000).

Pengembangan karir

Menurut Handoko (2008) indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasikerja

Prestasikerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. *Exposure*

Exposure adalah menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasi dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomorisasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan

jasapelayaan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Stress kerja

Menurut Mangkunegara (2008) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sukamenyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisarileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Faktor yang menjadi potensi sumber stress, menurut Sinambela (2017) antara lain; Faktor budaya, gaya kepemimpinan, kebijakan yang muncul dari puncak organisasi, Ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi, dan keamanan. Faktor Organisasi Banyak sekali yang dapat memicu terjadinya Stress di dalam organisasi, antara lain: tuntutan tugas dalam hal desain dan kondisi serta tata letak individu yang diciptakan karyawan lain, tuntutan peran karyawan dalam organisasi, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi, kepemimpinan organisasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Faktor Individu mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian. Kondisi psikologis karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan

H3 : stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Koperasi Jaya Mandiri Semarang, dengan menguji populasi yaitu seluruh karyawan Koperasi Mandiri Jaya sebanyak 44 orang responden.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dimensi Loyalitas dalam penelitian ini adalah : menyelesaikan tugas dengan efisien, bekerja secara konsisten, mengutamakan kepentingan organisasi

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Dimensi dari stres kerja yaitu: beban kerja dalam faktor eksternal, dan beban kerja dalam faktor internal

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dimensi kompensasi : Kesesuaian kompensasi; Pemberian tunjangan; dan Kelayakan dan keadilan upah

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia atau tidak tergantung pada departemen. Dimensi pengembangan karir digunakan : Tingkat Jabatan, dan Kebijakan organisasi

Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Untuk menjamin kualitas data dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan estimasi yang tidak bias dengan analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu pengujian antar variabel bebas supaya tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta data terdistribusi normal..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan Pearson correlation diperoleh hasil bahwa masing-masing butir pertanyaan (item) terhadap konstruk untuk semua variabel adalah valid yang

ditunjukkan dengan nilai $p < 0.05$. Uji Reabilitas dengan membandingkan nilai nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 , dari masing-masing variabel memiliki nilai > 0.7 sehingga dapat dinyatakan bahwa reliabel. Data dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik artinya memenuhi kriteria BLUE sehingga bisa menggunakan uji regresi linier.

Statistik deskriptif menunjukkan gambaran masing-masing variabel yang ditunjukkan dengan nilai minimum, maximum mean, dan standar deviasi yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	44	23	35	29,84	3,162
Kompensasi	44	22	34	29,52	2,348
Stres kerja	44	24	40	33,27	3,371
Loyalitas Karyawan	44	24	40	34,32	3,659

Sumber : Data diolah , 2019

Pengembangan karir mempunyai nilai minimum 23 dan maksimum 35, nilai rata-rata (mean) 29,84 dengan standar deviasi 3,16. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil sehingga menunjukkan data yang baik. Kompensasi mempunyai nilai minimum 22 dan maksimum 34, nilai rata-rata (mean) 29,52 dengan standar deviasi 2,35. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil sehingga menunjukkan data yang baik. Stres mempunyai nilai minimum 24 dan maksimum 40, nilai rata-rata (mean) 33,27 dengan standar deviasi 3,37. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil sehingga menunjukkan data yang baik. Loyalitas mempunyai nilai minimum 24 dan maksimum 40, nilai rata-rata (mean) 34,32 dengan standar deviasi 3,66. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil sehingga menunjukkan data yang baik.

Tabel 2. koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,695	2,01989

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas nilai R square sebesar 0,716, yang berarti berarti 71,6% (variabel dependen) loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh (variabel independen) pengembangan karir, kompensasi, dan stres kerja. Sementara sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam regresi ini.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,347	3	137,449	33,689	,000 ^b
	Residual	163,198	40	4,080		
	Total	575,545	43			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data yang diolah, 2019

Nilai F hitung sebesar 33,689 pada tingkat signifikansi 5% , nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya model tersebut memenuhi kesesuaian model atau dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah model yang fit.

Tabel 4. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,883	4,099		-,947	,349
	Pengembangan Karir	,381	,136	,329	2,799	,008
	Kompensasi	,433	,158	,278	2,737	,009
	Stres kerja	-,422	,132	-,389	-3,203	,003

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3883 + 0,381X_1 + 0,433X_2 - 0,422X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,381. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat sedangkan variabel yang lain tetap akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,381 satuan.

Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,433. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat sedangkan variabel yang lain tetap akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,43 satuan.

Koefisien regresi variabel stress kerja adalah -0,422. Nilai koefisien negative menunjukkan bahwa jika stress meningkat sedangkan variabel yang lain tetap akan menurunkan loyalitas sebesar 0,422 satuan.

Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t pengembangan karir adalah 2,799 dengan signifikansi 0,008 di mana tingkat signifikannya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian maka H_0 ditolak artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat di mana hak dan kewajiban diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan dapat berpartisipasi di dalam perusahaan. Hasil ini relevan dengan penelitian Putri, Dewi Eka (2015), Purba, Betniar (2017) yang menyatakan variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel bebas kedua Kompensasi t hitung sebesar 2,737 dengan signifikansi sebesar 0,009, di mana tingkat signifikannya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian maka H_0 ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian kompensasi akan membentuk ikatan kerjasama yang formal

antarakaryawandenganpengusaha,
sehingakaryawanmaubekerjadenganmengerahkankemampuanuntuktujuanorganisasi.
Dengankompensasi yang layakmenimbulkanadanya rasa
puasdarikaryawanakanmendorongmotivasikaryawanmenjagaloyalitasnya. Hasil ini relevan
dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba,(2010), Safitri,(2015),Kurniawan,
(2019)yang menyatakan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan
terhadap loyalitas karyawan.

Variabelketiga Stres kerja t hitung sebesar 3,203 dengan signifikansi sebesar 0,003,
dimanatingkatsignifikannyalebihkecildari $\alpha= 5\%$.. Dengandemikianmaka H_0 ditolakartinya.
variabel stres berpengaruh negative signifikan terhadap loyalitas karyawan.Sejumlah factor
yang berhubungandenganpekerjaan yang dijalankanbisamenyebabkan stress.
Sepertikelebihanbeban, kebisingan yang berlebihan, pemeliharaantempatkerja yang
kurangbaikdan peralatan yang rusaksecaraumumbisameningkatkan stress karyawan. Hasil ini
memperkuattemuanRahadiwati,Herdika(2013) variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang
signifikan terhadap loyalitas karyawan.TemuaniniberbedadenganpenelitianKurniawan
(2019)yang menyatakanbahwa stress kerjapositiftidaksignifikanterhadaployalitas. 179

KETERBATASANPENELITIAN

Penelitianinianyammenggunakantigavariabelbebas,
penelitianmendatangkanbisamenambahkanvariabel lain sepertiumur, masa kerja dalam
organisasi, desain kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, perlakuan organisasi
terhadap karyawan, pelatihan, dan budayaorganisasi.

SIMPULAN

Berdasarkanhasilpenelitiandapatdisimpulkanbahwapengembangan karir mempunyai
pengaruh positifsignifikanterhadaployalitaskaryawan.Karyawan yang
mendapatkanpengembangankarirakanmeningkatkanloyalitasnya. Kompensasi mempunyai
pengaruh positif signifikanterhadaployalitaskaryawan,
hubunganpositifinimenunjukkanbahwakompensasi yang layakakanmeningkatkanloyalitas.
StresKerjamempunyaiengaruhnegatif
signifikanterhadaployalitaskaryawansehinggaadanyatingkat stress
kerjamenentukanloyalitaskaryawan, karyawandengan stress tinggiakanmenurunkanloyalitas.

Agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan bisa dengan cara memberikan kesempatan pengembangan karir lebih baik lagi, dengan mempromosikan karyawan yang belum mendapatkan promosi sama sekali selama ia bekerja, memberikan kompensasi dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, selain itu juga mengurangi stres ditempat kerja sehingga karyawan mempunyai mutu dan kualitas kinerja yang tinggi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. (2013), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Indra Suyoto (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, *Kinerja* Volume 16 (1) 2019, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/5299>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung: Bintang Mandiri.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia* . Bandung: CV. Alfabeta.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama .
- Purba Kristanto, Berto. (2010) .Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studikasu PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP, Vol 4 No.1*
- Purba, Betniar (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB) Volume 17 Nomor 1*, http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Putri Eka, Dewi. (2015). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan studikasu PT. Astra Sedaya Finance). *Skripsi*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahadiwati, Hernika. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan pada Karyawan CV. Sinar Abadi.
- Safitri, Rahmadana. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lutan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3 No. 3*

Sinambela, Lijan, Poltak (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara