

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan pasti terdapat orang-orang yang beraktivitas didalamnya. Orang-orang yang ada didalamnya tersebut adalah karyawan yang memiliki peran penting pada kemajuan perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia dan perusahaan sangat berkaitan erat hubungannya karena sumber daya manusia tidak akan dibutuhkan tanpa adanya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja begitupun sebaliknya suatu perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan). Namun, hubungan antara sumber daya manusia dan perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik, adakala perselisihan terjadi diantara keduanya yang disebabkan oleh sumber daya manusia itu sendiri merasa kurang nyaman dengan peraturan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu menerapkan cara agar peraturan dan keinginan dari para sumber daya manusia dapat sejalan sehingga dapat mempertahankan sumber daya manusia berkualitas.

Perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dapat dilakukan yaitu dengan cara menumbuhkan dan meningkatkan rasa loyalitas dalam diri para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Siswanto (2010) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati,

melaksanakan, mengamalkan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab yang tinggi. Dalam mewujudkan loyalitas karyawan perlu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku dan rasa tanggung jawab yang tinggi serta sikap kerja yang positif.

Pemimpin berperan mengendalikan operasi sebuah perusahaan dalam mengelola karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengatur, memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Tugas dan peran seorang pemimpin adalah menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk seluruh karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010). Gaya kepemimpinan yang tepat bagi karyawan adalah mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan dapat memotivasi karyawan bekerja secara optimal. Sehingga, gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu membuka diri dan memberikan arahan yang tepat kepada seluruh karyawannya.

Loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan sebagai peraturan-peraturan yang harus ditaati. Kedisiplinan kerja dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan

sebaik-baiknya, mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut (Hasibuan, 2016). Artinya, dalam disiplin kerja karyawan akan didik agar dapat menaati segala peraturan yang ada di perusahaan untuk itu perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak manapun sehingga karyawan akan merasa nyaman. Setiap karyawan perlu menyadari bahwa karyawan dan perusahaan itu saling membutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan agar karyawan merasa nyaman perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas yang membuat karyawan dengan mudah menaati peraturan yang ada sehingga dapat memungkinkan karyawan lebih loyal dan tetap bertahan terhadap perusahaan.

Karyawan perlu termotivasi oleh diri sendiri, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap, mau bekerja dan harus dalam keadaan sehat fisik maupun mental. Pemimpin perlu memotivasi karyawan untuk bersikap positif, sehingga membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, setiap pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan akan menjadi lebih baik dan tentunya berdampak positif bagi kepentingan perusahaan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengarahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, kondisikan oleh kemampuan upaya ini untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 1998).

Menurut Hasibuan (2016) Kompensasi adalah seperangkat pendapat berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun

tidak langsung berupa kompensasi yang diberikan kepada perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya kompensasi yang sesuai dari perusahaan dapat membuat karyawan merasa perusahaan menghargai kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Ada berbagai bentuk kompensasi, antara lain kompensasi material dan kompensasi non fisik. Kompensasi material berupa gaji, tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, dan fasilitas dan kompensasi non fisik berupa pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, tim kerja yang suportif, jenjang karir, penghargaan terhadap prestasi karyawan, dan jam kerja yang fleksibel.

Perusahaan dalam penelitian ini adalah UD. Surya Bakti Mandiri, Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM), Pimpinan Ranting Muhammadiyah Desa Keji, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan kayu *barecore* atau bahan isian untuk *block board*. Pabrik pengelolaan kayu (*barecore*) didirikan di wilayah Desa Keji tepatnya di Dusun Wonoboyo, Desa Keji, Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah dengan luas areal pabrik kurang lebih 2500 m². Pelaksanaan pendirian Usaha Kayu ini dimulai pada bulan November 2014 dengan proses pembangunan pabrik/ industri selama 2 bulan dan mulai berproduksi pada Januari 2015. Pabrik ini di pimpin oleh H. Sujito sebagai direktur dalam pelaksanaan pengelolaan pabrik. Untuk proses pengerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan UD. Surya Bakti Mandiri memiliki karyawan dengan jenis karyawan tetap. Dari

hasil pengamatan penulis pada karyawan tetap di UD. Surya Bakti Mandiri diduga adanya kebutuhan yang kurang terpenuhi dari karyawan, oleh karena itu karyawan memutuskan untuk *resign*. Berikut data hasil yang dilakukan oleh penulis atas turunnya loyalitas karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tabel karyawan *resign* tahun 2019 s.d. 2021

No	Jenis Karyawan	2019	2020	2021	Jumlah
		<i>Resign</i>	<i>Resign</i>	<i>Resign</i>	
1	Karyawan Tetap	7	6	7	20

Sumber : Data Karyawan Resign UD. Surya Bakti Mandiri

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa jumlah karyawan dalam tiga tahun terakhir terdapat banyak karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*resign*). Ada beberapa faktor yang menyebabkan turunnya jumlah karyawan diantaranya karyawan keluar, kedisiplinan, kompensasi, dan faktor lainnya. Salah satu alasan seseorang karyawan berhenti adalah loyalitas karyawan kepada perusahaan UD. Surya Bakti Mandiri.

Menciptakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diinginkan, penerapan disiplin kerja, memberikan motivasi dalam bekerja dan pemberian kompensasi yang baik merupakan hal-hal yang akan diuji dalam penelitian ini. Ada alasan mengapa banyak karyawan yang memutuskan *resign*, hal ini disebabkan oleh beberapa alasan diantaranya

gaji masih di bawah UMR, mendapatkan tawaran menarik dari perusahaan lain, merasa tidak berkembang dan tidak ada peningkatan karier, dan alasan lainnya karena karyawan merupakan sumber daya atau aset vital di perusahaan yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan tingkat loyalitas adalah perasaan keberadaan dalam diri karyawan, yaitu perasaan memiliki perusahaan sebagai identitasnya, perasaan loyalitas terhadap perusahaan dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Gaya Kepemimpinan di UD. Surya Bakti Mandiri diteladani fokus pada pelaksanaan hubungan kerjasama. Pemimpin menempatkan perhatian besar dan keinginan kuat untuk mewujudkan semua karyawan agar dapat bekerjasama untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas masing-masing. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan meliputi gaya kepemimpinan demokratis, yaitu menempatkan karyawan sebagai faktor utama dan paling penting dalam setiap kelompok atau organisasi. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis terhadap loyalitas karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa dari mereka mengeluh karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, selain itu minimnya perhatian perusahaan mengenai pengembangan karir. Namun, sejauh ini perusahaan merasa gaya kepemimpinan sudah berjalan dengan baik.

Tabel 1.2 Tabel tingkat absensi karyawan UD. Surya Bakti Mandiri bulan Agustus-Desember 2021

Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Jumlah hari kerja (Hari)	Total hari kerja (Hari)	Jumlah absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Agustus	47	17	799	60	7,5%
September	47	24	1.128	32	2,8%
Oktober	47	27	1.269	68	5,36%
November	47	22	1.034	41	3,97%
Desember	47	13	611	45	7,36%

Sumber : Data Presensi Karyawan UD. Surya Bakti Mandiri

Sumber data presensi karyawan UD. Surya Bakti Mandiri tidak terdapat alasan karyawan tidak masuk kerja sehingga tabel tersebut hanya berisi data jumlah absensi karyawan. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa perusahaan UD. Surya Bakti Mandiri masih banyak ditemukan karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan yang baik. Hal ini terlihat dari adanya tingkat absensi karyawan yang masih tinggi, keterlambatan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja maka kestabilan karyawan akan terganggu dan menghambat proses produksi. Kedisiplin kerja perlu diterapkan di dalam perusahaan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Walaupun dalam menjaga kedisiplinan perusahaan UD. Surya Bakti Mandiri sudah memberikan bonus mingguan bagi karyawan yang disiplin hadir dengan tepat waktu dan masuk kerja serta bagi yang terlambat akan kehilangan bonus mingguan.

Karyawan saat bekerja juga membutuhkan sebuah motivasi pada dirinya agar dapat lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan UD. Surya

Bakti Mandiri memberikan motivasi berupa tuntunan spiritual islam guna mengembangkan diri sesuai dengan yang ketakwaan terhadap Tuhan sebagai dasar bagi perilaku manusia. Sehingga segala pandangan dan tindakan mencerminkan nilai-nilai agama, sesuai tuntunan agama sebagai pedoman hidup. Diharapkan Pengembangan spiritual islam dapat mendorong seseorang untuk berperilaku jujur, tanggung jawab, disiplin dan sebagainya. Selain itu, pemimpin juga memberikan motivasi berupa pemberian bonus bagi karyawan yang tekun, disiplin kerja, sehingga dapat mendorong karyawan semangat dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin seperti karyawan terlambat dan tidak masuk kerja menjadikan karyawan masih kurang termotivasi untuk semangat bekerja.

Pemberian kompensasi yang belum sesuai dapat menjadi penyebab karyawan memilih untuk tidak lagi bekerja di perusahaan dan memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Penyebabnya antara lain yaitu mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan UD. Surya Bakti Mandiri masih di bawah UMR, pemberian tunjangan yang belum sesuai dengan yang di harapkan, dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut menjadi kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan turunnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Surya Bakti Mandiri di Magelang”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Batasan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu melakukan batasan masalah. Batasan masalah ini sangat penting karena merupakan faktor penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada UD Surya Bakti Mandiri.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan untuk STIE Solusi Bisnis Indonesia khususnya mengenai pemahaman tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap loyalitas.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh dari gaya

kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Merupakan bahan informasi, untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan serta pengalaman dalam studinya dan merupakan salah satu sarana untuk mengaplikasikan terhadap ilmu yang sudah diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi Mahasiswa

Merupakan hasil pemikiran yang dapat menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, loyalitas karyawan yang dapat dipakai sebagai bahan tambahan referensi dalam penelitiannya.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi untuk UD Surya Bakti Mandiri untuk dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam memperbaiki dan meningkatkan loyalitas karyawan agar kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi.

1.6 Sistematika penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan arahan yang jelas mengenai penulisan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara

sistematis. Maka penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I : Pendahuluan

Bab ini menyajikan latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang loyalitas karyawan. Selain itu juga diuraikan mengenai rumusan permasalahan yang akan dijadikan dasar dari penelitian ini.

2. Bab II : Tinjauan Pustaka dan Teori

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka dan landasan teori yang berupa penjabaran teori-teori dan pendapat para ahli, serta penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan mendukung dalam penelitian ini. Bab ini juga akan menjelaskan mengenai kerangka pikiran penelitian yang akan diteliti serta hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

3. Bab III : Metoda Penelitian

Menyajikan deskripsi bagaimana penelitian akan dilakukan. Bab ini berisi tentang jenis, populasi dan sampel, data penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan rancangan analisis data yang akan digunakan.

4. Bab IV : Analisis Penelitian

Menyajikan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Pada bab ini akan

dijelaskan mengenai data induk penelitian yang diperoleh, deskripsi data, dan hasil analisis data serta pembahasan secara detail.

5. Bab V : Simpulan dan Saran

Menyajikan kesimpulan uraian secara ringkas dan jelas dalam uraian pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran rekomendasi penelitian, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Gilang Wisnu Pradasa, Twinda and Dra. Chuzaimah, M.M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta). *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Handoko, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Handoko. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahri, Syafik Faruk & Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(9).
- Mangkunegaraa, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot dan Pakpahan Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Bandung: Citapustaka Media.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518-528.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Novia, Ade. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(2).
- Nuriyah, Siti & Nurul Azizah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jabeistik: Jurnal Analitika, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(1).

- Pangabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Indah D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LKG Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi kedua*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephan P. (1998). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Cetakan kedua*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephan P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singodimejo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen, Cetakan Keenam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudimin, T. (2003). Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahaawan*, 12(11), 3-8.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardo, Susilo & Bernardine R. Wijaya. (2006). *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Utomo, Budi. (2002). Menentukan Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 178-188.
- Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 48-58.
- Yuliana, Umi. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 15(3).
- Fitriastuti, L. I. (2004). Analisis kemampuan prediksi laba, komponen laba, dan arus kas untuk memprediksi arus kas masa depan:: Studi pada perusahaan manufaktur di BEJ (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Hidayati, E. R., & Albertus, R. H. (2023). Effect Of Current Ratio, Debt To Equity Ratio And Total Asset Turnover On Stock Prices In The Sector Industries Registered On Bei 2020-2021 Period. *SMBJ: Strategic Management Business Journal*, 3(02), 234-243.
- Susliyanti, E. D., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kepercayaan Dan Kepuasan Masyarakat Atas Penggunaan Dana Desa. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1.
- Astuti, Y. T., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Komisaris Independen, Umur Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Indeks (JII) Periode Tahun 2013-2017. *Jurnal Optimal*, 17(1), 149-157.
- Wang, K. T., Kartika, F., Wang, W. W., & Luo, G. (2021). Corporate social responsibility, investor protection, and the cost of equity: Evidence from East Asia. *Emerging Markets Review*, 47, 100801.