

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP *JOB LOYALTY* (Studi Kasus di PT. INKA Multi Solusi Madiun)

Sylvi Atsuha¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Sylviatsuha30@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karunniawati@unipma.ac.id

Abstract

Human resources now have an increasingly important role in achieving the success of an organization. Many companies generally only think about how to increase employee loyalty, which is actually something that companies need to pay attention to. The purpose of this research is to identify the effect of salary, work environment, and relationships with colleagues on the level of employee loyalty (job loyalty) at PT. INKA Multi Solutions Madiun. This study uses a quantitative approach with data analysis techniques using SmartPLS (Partial Least Square) Version 3.0 software. The results showed that salary has a significant effect on the level of employee loyalty (job loyalty) at PT. INKA Multi Solutions Madiun. However, the work environment and relationships with colleagues do not have a significant effect on the level of employee loyalty (job loyalty) in the company..

Keywords: Events, Facilities, Locations, Visiting Interests

Abstrak

Sumber daya manusia kini memiliki peran yang semakin penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi. Banyak perusahaan umumnya hanya memikirkan cara meningkatkan loyalitas karyawan, yang sebenarnya merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Dengan Rekan Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan (Job Loyalty) Di PT. INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan (job loyalty) di PT. INKA Multi Solusi Madiun. Namun, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan (job loyalty) di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Event, Fasilitas, Lokasi, Minat Berujung

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2009). Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang

ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti *work life balance* dan loyalitas kerja. memajukan perusahaannya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Dengan adanya loyalitas kerja maka pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk memperoleh imbalan yang layak imbalan yang dapat diberikan untuk karyawan dapat berupa gaji dan jaminan sosial, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih giat lagi sesuai yang dengan pekerjaannya.

Pada keadaannya, tidak semua perusahaan dapat memberikan imbalan yang layak pada karyawannya, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Kondisi seperti itu sudah tentu dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena adanya kondisi tidak sehat. Untuk mengatasi hal tersebut langkah yang baik ialah dengan memberikan gaji yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Ketentuan yang paling umum yang di pakai dalam menentukan besarnya gaji adalah gaji rata rata yang berlaku di perusahaan sejenis standar hidup, peraturan pemerintah, produktivitas karyawan, menurut kemampuan perusahaan, organisasi buruh serta penawaran permintaan penawaran tenaga kerja.

Faktor yang menyebabkan *job loyalty* selain gaji yaitu lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat meningkatkan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Nitisemo dalam Nuraini, (2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja Sedarmayanti, (2013).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT INKA Multi Solusi (IMS). PT INKA Multi Solusi (IMS) merupakan perusahaan yang menyediakan jasa *Total Solution Provider* di bidang konstruksi dan perdagangan komponen/suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Di PT INKA Multi Solusi karyawan bekerja untuk menciptakan sebuah produk yang berulang sehingga bisa dijadikan sebagai stok. Fenomena yang terdapat pada PT

INKA Multi Solusi (IMS) yaitu kompensasi yang diberikan biasanya berupa gaji. Berikut adalah gaji karyawan PT. INKA Multi Solusi.

Table 1 Data Gaji dan Tunjangan Karyawan PT. INKA Multi Solusi Kota Madiun (2023)

NO	POSISI	GAJI	TUNJANGAN
1	Operator Produksi	Rp.5.100.000,-	BPJS
2	Quality Control	Rp.7.200.000,-	BPJS
3	Supervisor Produksi	Rp.4.500.000,-	BPJS
4	Manajer Produksi	Rp.6.500.000,-	BPJS
5	Asisten Pabrik	Rp.8.500.000,-	BPJS
6	HRD	Rp.12.000.000,-	BPJS
7	Keuangan dan Akuntansi	Rp.6.000.000,-	BPJS
8	Sales dan Marketing	Rp.5.100.000,-	BPJS

Sumber: Adminitrasi PT. INKA Multi Solusi Madiun

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seharusnya karyawan PT. INKA Multi Solusi Kota Madiun di atas UMK. Tetapi tidak semua karyawan yang mendapatkan tunjangan jabatan tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan sebagai mandor dan operasional.

Tabel 1 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun

NO	JENIS KONDISI KERJA	KETERNGAN
1	Lampu atau Penerangan	Memadai
2	Suhu udara dan Kelembapan	Masih belum memadai
3	Ac atau Kipas Angin	Memadai
4	Parkir Karyawan	Memadai
5	Kebersihan toilet	Memadai
6	Ruangan Kantor	Memadai
7	Fasilitas Kerja	Memadai

Sumber: Adminitrasi PT. INKA Multi Solusi Madiun

Berdasarkan tabel diatas diketahui data kondisi kerja yang ada pada PT. INKA Multi Solusi Madiun yang memiliki berbagai jenis kondisi kerja seperti kondisi kerja fisik dan kondisi kerja non fisik. Hasil riset yang dilakukan oleh Amini Zaidah (2021), yang menyatakan bahwa (gaji, insentif dan penghargaan terhadap variabel dependen (loyalitas kerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti kemampuan variabel gaji, insentif dan penghargaan dalam menerangkan variabel loyalitas kerja. Rekomendasi yang dapat diberikan oleh perusahaan sebaiknya

memperhatikan lingkungan kerja dan hubungan rekan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan temuan riset yang dikemukakan diatas menunjukkan hasil riset tentang Gaji, Lingkung Kerja, Rekan Kerja dan *Job Loyalty* merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari iuran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap *Job Loyalty* (Studi Kasus PT. INKA Multi Solusi Madiun).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Gaji

Gaji (*sallary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai, mengenai hal tersebut gaji dapat diketahui memiliki indikator menurut Rita Andini (2006) antara lain tingkat gaji (*pay level*), kompensasi (*benefit*), kenaikan gaji (*pay raise*) dan administrasi pengelolaan gaji (*pay structure and administration*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik seperti penerangan dan warna dinding, mengenai lingkungan kerja nonfisik seperti struktur dan pola kepemimpinan dalam suatu lingkungan kerja. Mengenai hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki indikator menurut Sedarmayati (2011) antara lain temperatur atau suhu ruangan, kelembapan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Menurut Sudriamunawar (2006), mendefinisikan indicator-indikator dalam kinerja sebagai berikut kompetisi yang sehat, karyawan saling menghormati, dan karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah.

Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2002). Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2003).

Job Loyalty

Loyalitas adalah perilaku yang tercipta sebagai akibat dari kemauan untuk setia dan menyembah pekerjaan, tim, pemimpin dan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016), Loyalitas dicerminkan dengan kesediaan karyawan untuk menjaga dan mempertahankan organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari segala pengaruh buruk atau niat buruk dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Penelitian menurut Siswanto (2005) mengatakan bahwa indikator-indikator dalam *job loyalty* sebagai berikut mematuhi aturan, tanggung jawab terhadap perusahaan/organisasi, kemauan, rasa memiliki, hubungan interpersonal, dan preferensi kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengkaji tentang gaji, lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap *job loyalty* pada PT. INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (*sensus*). Menurut Sugiyono (2015), Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah posisi di PT. INKA Multi Solusi Madiun yang berjumlah 105 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik *sampling jenuh*. Variabel penelitian yang digunakan pada variabel *independen* atau variabel bebas meliputi gaji (X1), lingkungan kerja (X2), dan rekan kerja (X3) sedangkan variabel *dependen* atau variabel terikat yaitu *job loyalty* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil langsung melalui kuesioner pada karyawan kontrak pada PT. INKA Multi Solusi Madiun adalah anak perusahaan PT Industri Kereta Api (Persero) yang bergerak dibidang jasa manufaktur produk perkeretaapian dan transportasi darat. Responden penelitian ini adalah karyawan kontrak pada PT. INKA Multi Solusi Madiun yang berjumlah 105 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, dan domisili. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-aki	75	71 %
Perempuan	30	29 %
Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Dari data 128 responden yang diperoleh, komposisi responden laki-laki 44 orang atau 34% dan sisanya 84 orang atau sebesar 66% berjenis kelamin perempuan seperti ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil yang dapat ditunjukkan pada tabel 3 jumlah responden terbanyak adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.INKA Multi Sosial Madiun lebih banyak karyawan perempuan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
21-25 Tahun	43	41
26-30 Tahun	35	33
31-35 Tahun	18	17
> 35 Tahun	9	9
Jumlah	105	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 4 dapat dilihat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi 4 (empat) kategori yaitu usia, 21 sampai 25 tahun, 26 sampai 30 tahun, 31 sampai 35 tahun dan usia di atas 35 tahun. Dari data 105 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan usia yaitu 43 orang atau sekitar 41% berusia 21 sampai 25 tahun, 35 orang atau sebesar 33% berusia 26 sampai 30 tahun, 18 orang atau 17% berusia 31-35 tahun, 9 orang atau 9% berusia di atas 35 tahun. Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.2 jumlah responden pada karyawan kontrak di PT. INKA Multi Sosial didominasi oleh usia 21-25 tahun yang merupakan karyawan usia muda, dimana pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terdapat pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan (Suyono & Hermawan, 2013).

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal atau Domisili

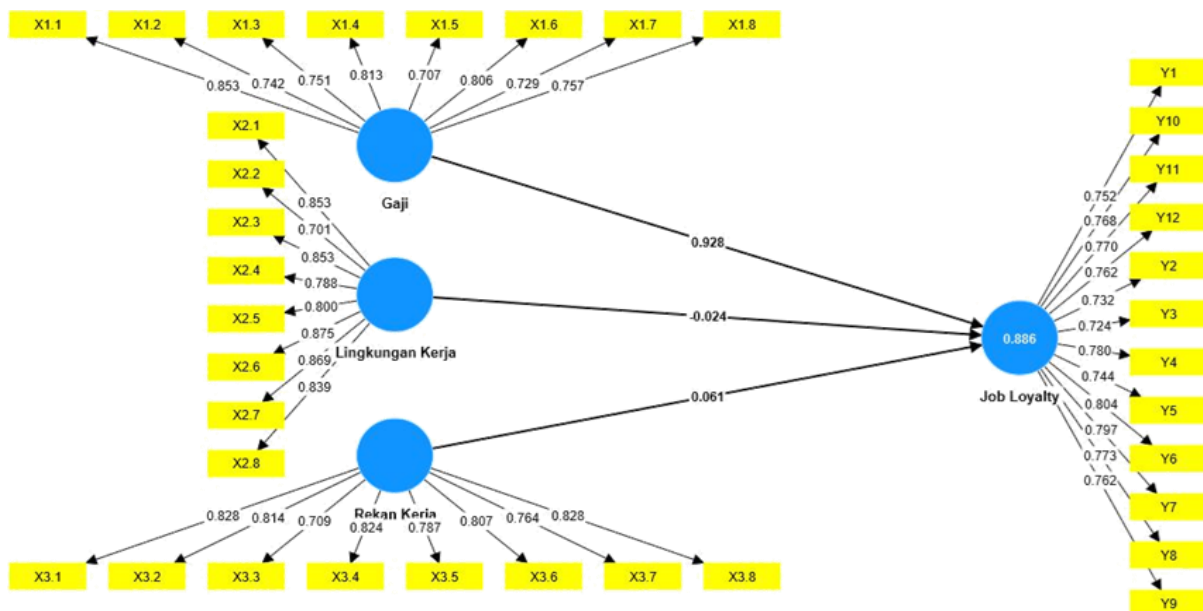
Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Kota Madiun	55	52

Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Kabupaten Madiun	32	30
Kabupaten Ponorogo	4	4
Kabupaten Magetan	11	11
Kabupaten Ngawi	3	3
Jumlah	105	100 %

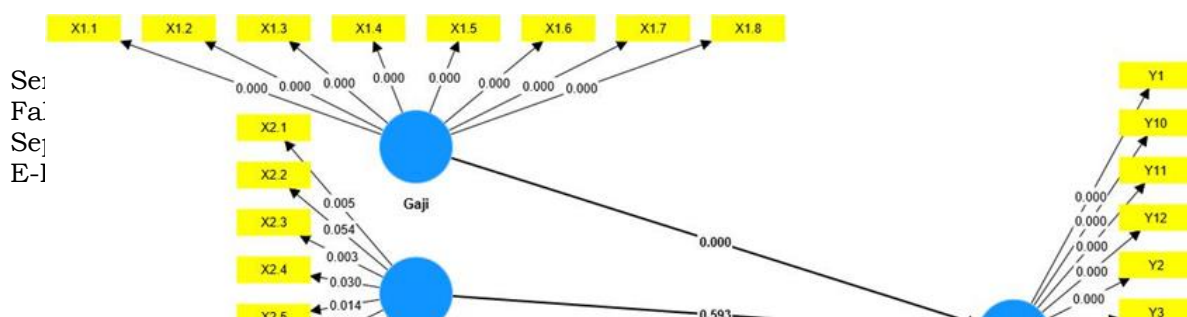
Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi 5 (lima) kategori yaitu Kota Madiun, Kabupaten Madiun, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi. Dari data 105 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan domisili yaitu 55 orang atau sekitar 52% bertempat tinggal di kota madiun, 32 orang atau sebesar 30% bertempat tinggal di kabupaten madiun, 4 orang atau sekitar 4% bertempat tinggal di kabupaten ponorogo, 11 orang atau sekitar 11% bertempat tinggal di kabupaten magetan dan 3 orang atau 3% bertempat tinggal di kabupaten ngawi. Hasil yang ditunjukkan pada tabel 5 jumlah responden pada karyawan kontrak di PT.INKA Multi Sosial Madiun didominasi oleh pekerja yang bertempat tinggal dikota Madiun.

Berikut ini merupakan skema model program PLS yang diuji :



Gambar Uji Outer Model



Se:
Fa:
Se:
E-]

Gambar Uji Inner Model

Uji Kebaikan Model

Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Kebaikan Model

	R-square	R-square adjusted
Job Loyalty	0.886	0.882

Nilai R-square Job Loyalty sebesar 0,886. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh gaji, lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap *job loyalty* dalam penelitian ini sebesar 88,6 %, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penilaian *goodness of fit* dapat diketahui dari nilai Q-Square. Q2 atau *Predictive Relevance* adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) jika $Q2 > 0,33$. Berikut perhitungan *goodness of fit* :

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0,584 \times 0,882} \\ &= 0,728 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,7284 yang artinya model penelitian termasuk dalam kategori baik (fit) karena $> 0,33$.

Uji Hipotesis

Perolehan dari olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan

diterima jika nilai nilai t statistics $> 1,96$ dan P value $< 0,05$. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (Bootstrapping):

Tabel 7 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	0.928	0.899	0.061	15.128	0.000
H2	0.024	-0.038	0.045	0.536	0.593
H3	0.061	0.080	0.038	1.588	0.115

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama Gaji berpengaruh terhadap *Job Loyalty* karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $15.128 > 1.96$ dan p value sebesar $0.000 < 0.05$, hipotesis kedua Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap job loyalty karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $0.536 < 1.96$ dan p value sebesar $0.593 > 0.05$, dan pada hipotesis ketiga Rekan Kerja tidak berpengaruh terhadap *job loyalty* karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $1.588 < 1.96$ dan p value sebesar $0.115 > 0.05$.

PEMBAHASAN

1. Gaji Terhadap *Job Loyalty*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap *job loyalty* karena nilai t statistics $> t$ tabel yaitu $15.128 > 1.96$ dan p value sebesar $0.000 < 0.05$. Mengenai penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan terhadap gaji akan memiliki kecenderungan terhadap kepuasan suatu pegawai, yang mana hal ini sangatlah memiliki dominasi dalam pengaruh yang tinggi apabila gaji yang didapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan pasti tingkat *job loyalty* karyawan akan semakin meningkat.

2. Lingkungan Kerja Terhadap *Job Loyalty*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *job loyalty* karena nilai t statistik $< t$ tabel yaitu $0,536 < 1.96$ dan p value sebesar $0.596 > 0.05$. Mengenai hasil pengujian berikut dapat diketahui bahwa kecenderungan terhadap lingkungan kerja terhadap *job loyalty* terdapat dampak negatif yang memiliki kecenderungan ketidakpuasan suatu karyawan yang mana hal ini sangatlah memiliki dominasi dalam pengaruh yang tinggi apabila lingkungan kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan pasti tingkat *job loyalty* karyawan akan semakin menurun.

3. Rekan kerja Terhadap *Job Loyalty*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *job loyalty* karena nilai t statistics < t tabel yaitu $1.588 < 1.96$ dan p value sebesar $0.115 > 0.05$. Mengenai hasil pengujian berikut dapat diketahui bahwa kecenderungan terhadap rekan kerja terhadap *job loyalty* terdapat dampak negatif yang memiliki kecenderungan perbedaan persepsi yang menjadikan suatu problem dalam rekan kerja terhadap *job loyalty* suatu karyawan yang mana hal ini sangatlah memiliki dominasi dalam pengaruh yang tinggi apabila rekan kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pasti tingkat *job loyalty* karyawan akan semakin menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji, lingkungan kerja, rekan kerja. Secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap *job loyalty*, secara parsial lingkungan kerja dan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap *job loyalty* di PT.INKA Multi Solusi. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan mampu mencari sampel pada objek lain atau bahkan berada dikota dan provinsi lain yang berkaitan dengan *job loyalty*. Sehingga dapat membuktikan prediksi *job loyalty*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis.
- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kaehler, B., Grundei, J., Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). The concept of management: In search of a new definition. HR governance: A theoretical introduction, 3-26.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.
- Moekijat. 2003. Teori Komunikasi. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. 2013. Manajemen Personalialia. CetakanKetiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Simamora, Ns Roymond H., and M. Kep. "Buku ajar pendidikan dalam keperawatan." EGC, 2009.https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=simamora+2009&btnG
- Sudriamunawar. 2006. Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas. Mandar Maju, Bandung.

- Sugiyono, F. X. (2017). Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono, F. X. Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan. Vol. 4. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia, 2017..
- Suyono, B. dan Hermawan, H. (2013): Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada indsutri kerajinan kulit di Kabupaten Magetan. Universitas Merdeka Madiun: Madiun.