

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN SDM DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KERJA

Chindi Wahyu Sandika Br Pasaribu
Universitas HKBP Nommensen Medan
Email: chindipasaribu23@gmail.com

Abstract

Human resource management (HRM) plays a strategic role in enhancing organizational success and sustainability, particularly through the development of employee work loyalty. This study aims to analyze employees' perceptions of HRM practices and their impact on work loyalty. A qualitative research approach was employed, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were selected purposively based on length of service and organizational involvement. The findings indicate that positive employee perceptions of fair, transparent, and consistent HRM practices including recruitment, training and development, performance appraisal, compensation, and employment relations have a significant influence on employee loyalty. Loyalty is reflected in employees' commitment to remain with the organization, contribute optimally, and uphold organizational values and reputation. This study highlights the importance of employee-oriented HRM practices in fostering a harmonious and sustainable work environment.

Keywords: *human resource management; employee perception; work loyalty; organization; qualitative study*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, khususnya melalui pembentukan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap praktik manajemen SDM serta dampaknya terhadap loyalitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih secara purposif berdasarkan kriteria masa kerja dan keterlibatan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi positif karyawan terhadap praktik manajemen SDM yang adil, transparan, dan konsisten meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas kerja. Loyalitas tercermin dari komitmen karyawan untuk bertahan, berkontribusi optimal, dan menjaga reputasi organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang berorientasi pada kebutuhan dan persepsi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia; persepsi karyawan; loyalitas kerja; organisasi; penelitian kualitatif

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1672
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai target kinerja secara kuantitatif, tetapi juga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan. Dalam konteks ini, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM yang efektif dan berorientasi pada kebutuhan karyawan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi.

Persepsi karyawan terhadap praktik manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku kerja mereka. Praktik manajemen SDM yang meliputi proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta hubungan kerja yang adil dan transparan akan membentuk penilaian subjektif karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan memandang praktik-praktik tersebut dijalankan secara profesional, konsisten, dan berkeadilan, maka akan tumbuh rasa percaya, kepuasan, serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap pengelolaan SDM berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi kerja, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Loyalitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan. Loyalitas tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara optimal, menjaga nama baik organisasi, serta bertahan menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, tingkat absensi dan turnover yang rendah, serta menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan¹. Oleh karena itu, upaya membangun loyalitas kerja tidak dapat dilepaskan dari bagaimana organisasi mengelola dan memperlakukan karyawannya melalui praktik manajemen SDM yang diterapkan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap praktik manajemen SDM berkorelasi erat dengan meningkatnya loyalitas dan komitmen kerja karyawan. Praktik manajemen SDM yang partisipatif, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menghargai kontribusi karyawan secara adil terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta latar belakang karyawan memungkinkan munculnya variasi persepsi dan dampaknya terhadap loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kajian empiris yang lebih mendalam untuk memahami hubungan tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap praktik manajemen SDM serta dampaknya terhadap loyalitas kerja. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pimpinan dan pengelola organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan loyalitas karyawan. Dengan memahami persepsi karyawan secara komprehensif, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

¹ Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui employee engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 94-107.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) serta dampaknya terhadap loyalitas kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, dan pandangan subjektif karyawan secara komprehensif dalam konteks organisasi tempat mereka bekerja². Penelitian ini dilakukan pada suatu organisasi yang dipilih secara purposif dengan pertimbangan relevansi praktik manajemen SDM yang diterapkan serta keberagaman karakteristik karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada karyawan yang dipilih sebagai informan berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja, posisi, dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, guna memperoleh informasi yang kaya dan mendalam terkait pengalaman mereka terhadap praktik manajemen SDM. Observasi digunakan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, pola interaksi, serta dinamika hubungan antara manajemen dan karyawan. Sementara itu, dokumentasi meliputi penelaahan dokumen organisasi yang relevan, seperti kebijakan SDM, pedoman kerja, dan laporan internal, sebagai data pendukung.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dianalisis dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap praktik manajemen SDM dan bentuk loyalitas kerja yang ditunjukkan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan teknik, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang valid dan mendalam mengenai hubungan antara praktik manajemen SDM dan loyalitas kerja karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan metode penelitian kualitatif yang telah digunakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) terbentuk dari pengalaman langsung mereka dalam berbagai aspek pengelolaan SDM di organisasi. Secara umum, sebagian besar informan memandang bahwa praktik rekrutmen dan seleksi telah dilakukan secara cukup transparan dan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki karyawan. Proses ini dinilai memberikan rasa keadilan awal bagi karyawan, meskipun beberapa informan mengungkapkan masih adanya keterbatasan informasi terkait kriteria penilaian yang digunakan manajemen. Pada aspek pelatihan dan pengembangan, hasil wawancara mengungkapkan bahwa karyawan merasakan adanya perhatian organisasi terhadap peningkatan kemampuan kerja, terutama melalui pelatihan teknis dan pendampingan di tempat kerja. Karyawan yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan cenderung merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga memunculkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Namun demikian, beberapa informan menilai bahwa kesempatan pengembangan karier belum dirasakan secara merata, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi antar karyawan terkait komitmen organisasi dalam mendukung pengembangan jangka panjang.

Hasil penelitian pada sistem penilaian kinerja dan pemberian kompensasi menunjukkan adanya pandangan yang beragam. Sebagian karyawan menilai sistem penilaian kinerja telah berjalan secara objektif dan menjadi dasar yang jelas dalam pemberian insentif maupun penghargaan. Persepsi positif ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memandang sistem

² Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. 27). Bandung: Alfabeta.

penilaian kinerja kurang transparan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih pasif dan menurunnya tingkat kepercayaan terhadap manajemen. Dalam konteks hubungan kerja dan iklim organisasi, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan yang bersifat terbuka dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dihargai pendapatnya menunjukkan tingkat keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi ini tercermin dari kesediaan mereka untuk bekerja melebihi tuntutan formal pekerjaan serta menjaga citra positif organisasi³.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa persepsi positif karyawan terhadap praktik manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Loyalitas karyawan tercermin dalam komitmen untuk bertahan di organisasi, kesediaan berkontribusi secara optimal, serta kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap praktik manajemen SDM berpotensi melemahkan loyalitas kerja dan meningkatkan risiko turnover. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam membangun loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana praktik manajemen SDM dirasakan dan dimaknai oleh karyawan dalam keseharian mereka

1. Persepsi Karyawan terhadap Praktik Manajemen SDM

Hasil penelitian pada subjudul ini menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan refleksi dari pengalaman nyata yang mereka rasakan dalam berbagai kebijakan dan proses pengelolaan SDM di organisasi. Proses rekrutmen yang jelas dan objektif memberikan kesan awal mengenai profesionalisme organisasi, sementara pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi memiliki komitmen terhadap peningkatan kompetensi dan karier mereka. Selain itu, sistem penilaian kinerja dan kompensasi yang diterapkan secara transparan dan berkeadilan menjadi faktor penting dalam membentuk rasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Persepsi positif terhadap praktik manajemen SDM tersebut mendorong munculnya rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung memiliki sikap kerja yang lebih terbuka, kooperatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Sebaliknya, ketidakkonsistenan atau ketidakjelasan dalam praktik SDM berpotensi menimbulkan persepsi negatif yang dapat melemahkan kepercayaan dan menurunkan motivasi kerja⁴.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setiyono⁵ yang menyatakan bahwa praktik manajemen SDM yang adil, transparan, dan partisipatif berperan signifikan dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Persepsi tersebut menjadi landasan penting bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, organisasi perlu secara berkelanjutan mengevaluasi dan menyempurnakan praktik manajemen SDM agar selaras dengan harapan dan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menciptakan persepsi positif yang mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi.

³ Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah, M. (2024). Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 3811-3818.

⁴ Agustina, K. T., & Anwar, S. (2025). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi pada Divisi Kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 367-379.

⁵ Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan Islami, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 41-65.

2. Praktik Manajemen SDM dan Pembentukan Loyalitas Kerja

Pembahasan pada bagian ini menegaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai strategi penting dalam membangun loyalitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan sinyal positif bahwa organisasi berinvestasi pada peningkatan kapasitas dan potensi jangka panjang karyawan. Kondisi ini menumbuhkan rasa dihargai dan diakui, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kesempatan untuk berkembang juga mendorong munculnya harapan karier yang jelas, yang menjadi salah satu faktor utama dalam mempertahankan loyalitas kerja. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan berperan penting dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Ketika kinerja dinilai berdasarkan indikator yang jelas dan hasil penilaian tersebut dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan maupun kompensasi, karyawan cenderung merasa diperlakukan secara adil. Pemberian kompensasi yang layak dan sebanding dengan beban kerja serta prestasi yang dicapai semakin memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi⁶. Loyalitas yang terbentuk tidak hanya tercermin dari keinginan untuk bertahan, tetapi juga dari kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal dan menunjukkan komitmen jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nahdliyana⁷ yang menyimpulkan bahwa praktik manajemen SDM yang berorientasi pada pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasakan adanya perhatian terhadap pengembangan diri dan kejelasan masa depan dalam organisasi akan cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih kuat. Dengan demikian, organisasi perlu menempatkan praktik manajemen SDM sebagai strategi utama dalam membangun loyalitas kerja karyawan guna menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

3. Hubungan Persepsi Praktik SDM, Iklim Kerja, dan Loyalitas Karyawan

Pembahasan pada subjudul ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi loyalitas kerja, melainkan dipengaruhi dan diperkuat oleh iklim kerja yang berkembang dalam organisasi. Praktik SDM yang dijalankan secara adil dan transparan akan lebih efektif membangun loyalitas apabila didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta adanya rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan. Iklim kerja yang kondusif menciptakan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan pendapat, menyampaikan aspirasi, dan merasa dilibatkan dalam proses organisasi, sehingga persepsi positif terhadap praktik SDM semakin menguat. Selain itu, sikap pimpinan yang responsif dan suportif terhadap kebutuhan serta keluhan karyawan berperan penting dalam membentuk iklim kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa didengar dan diperlakukan secara manusiawi, mereka cenderung mengembangkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya perilaku kerja yang melampaui tuntutan formal, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga nama baik organisasi, dan berkomitmen untuk bertahan meskipun menghadapi tantangan. Loyalitas kerja yang terbentuk tidak hanya bersifat instrumental, tetapi juga bersumber dari rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi⁸.

⁶ Lubis, R., & Rinawati. (2025). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*, 4(2), 75-88.

⁷ Nahdliyana, N. M. S., Lazuardi, S., & Sukmadiredja, N. R. (2025). Pengaruh budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wibisono Kreatif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 4677-4688.

⁸ Fadhila, N. F., Afriza, N., Nurmalati, M., Najwa, I., & Abel, S. D. S. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas sebagai dasar kinerja berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 298-306.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Gunadi⁹ yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif mampu memperkuat pengaruh praktik manajemen SDM terhadap loyalitas karyawan. Iklim kerja yang mendukung berfungsi sebagai mediator yang menjembatani persepsi karyawan terhadap kebijakan SDM dengan perilaku loyal yang ditunjukkan. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif, dipersepsikan secara positif oleh karyawan, dan didukung oleh iklim kerja yang kondusif merupakan kunci utama dalam membangun loyalitas kerja karyawan secara berkelanjutan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk loyalitas kerja karyawan. Praktik manajemen SDM yang dilaksanakan secara adil, transparan, dan konsisten meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja mampu menumbuhkan kepercayaan, kepuasan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Persepsi positif tersebut mendorong munculnya komitmen untuk bertahan, berkontribusi secara optimal, dan menjaga nilai serta reputasi organisasi. Sebaliknya, praktik manajemen SDM yang dipersepsikan kurang adil dan tidak transparan berpotensi melemahkan loyalitas kerja dan meningkatkan risiko ketidakpuasan serta turnover. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan memperhatikan persepsi karyawan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan manajemen SDM agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. T., & Anwar, S. (2025). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi pada Divisi Kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 367-379.
- Azzahra, N. F., Shalma, N. F., Pasa, N. I., Muttaqin, M. H., & Mardiyah, M. (2024). Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kinerja karyawan. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 3811-3818.
- Fadhila, N. F., Afriza, N., Nurmalati, M., Najwa, I., & Abel, S. D. S. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas sebagai dasar kinerja berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 298-306.
- Gunadi, G. I. (2025). Pengaruh motivasi, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas terhadap kinerja koordinator PKH pada Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 12190-12205.
- Lubis, R., & Rinawati. (2025). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*, 4(2), 75-88.
- Nahdliyana, N. M. S., Lazuardi, S., & Suktmadiredja, N. R. (2025). Pengaruh budaya organisasi, kualitas kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wibisono Kreatif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 4677-4688.

⁹ Gunadi, G. I. (2025). Pengaruh motivasi, pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas terhadap kinerja koordinator PKH pada Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 12190-12205.

- Rustikarini, R. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan melalui employee engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 94-107.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan Islami, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 41-65.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ed. 27). Bandung: Alfabeta.