

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada
Fakultas Ushuluddun dan Studi Agama

Oleh :

RANI DESMITA

1531080194



PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh :



PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM

Pembimbing 1 : Supriyati, S.psi., M.si

Pembimbing 2: Ira Hidayati, MA

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Loyalitas merupakan suatu sikap setia atau bukti kesetiaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap setia yang dimiliki seseorang berperan penting untuk keberlangsungan suatu hubungan, misal hubungan terhadap perusahaan, terhadap suatu produk, dan lain sebagainya. Loyalitas akan menyelamatkan dari kemungkinan buruk yang bisa saja terjadi. Misalkan perusahaan tidak akan mengalami masalah berkaitan dengan karyawan jika karyawan dalam perusahaan tersebut loyal kepada perusahaan. Loyal yang dimaksud disini yaitu kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tersebut sehingga tidak membocorkan rahasia perusahaan, tidak menyalahi kontrak dengan perusahaan, dan lain sebagainya.

Tetapi tidak sedikit orang yang menggunakan berbagai cara untuk tetap unggul dibandingkan yang lain. Dan persaingan yang tidak sehat ini menimbulkan tingkat stress yang semakin tinggi dan berdampak timbulnya banyak masalah yang dialami oleh per individu. Permasalahan yang dialami oleh individu ini berasal dari dalam diri individu dan lingkungan sekitar. Yang dimaksudkan lingkungan sekitar ini bisa dari lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi, kemudian lingkungan yang berada di luar organisasi misalkan keluarga, pertemanan, dan lain-lain. Berbagai masalah yang timbul ini muncul karena individu atau karyawan ini merasa tertekan dengan pekerjaannya.

Keadaan dalam suatu organisasi juga bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya permasalahan dalam diri individu. Sehingga akan menjadi pertimbangan terhadap loyalitas suatu individu terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena perubahan secara psikis dan fisiologis mampu mempengaruhi perubahan sikap yang akan ditampilkan oleh individu. Hal-hal yang sering dihadapi oleh karyawan pada umumnya adalah malas dalam mengerjakan pekerjaannya, tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja, absen dari pekerjaan, dan lain-lain.

Perusahaan tidak dapat bertahan apabila tidak memiliki karyawan yang bekerja dengan baik dan maksimal (Senen & Masharyono, 2017). Masalah loyalitas karyawan merupakan masalah penting yang dihadapi oleh organisasi karena loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan (Hermawan & Riana, 2010).

Loyalitas timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Dengan menggunkan lima dimensi loyalitas yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab pekerjaan, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2013).

Loyalitas karyawan yang rendah disebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi kepadanya hal yang mungkin terjadi adalah banyaknya karyawan yang melakukan absen, sering mangkir kerja, dan bahkan jika ada tawaran kerja ditempat lain dengan fasilitas yang lebih memadai maka tanpa pikir panjang karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaan lamanya (Ahmad, 2012). dan menyebabkan karyawan tidak antusias dalam bekerja, sebaliknya jika puas terhadap organisasi, maka akan loyal terhadap organisasinya dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer, 2014)

Menurut (Fathoni, 2006) adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetian, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Kemudian lebih lanjut menurut Sudimin (2003) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut 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.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang, untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik pada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Dihrapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga konsep diri didalam perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan. (Rahmad, 2018)

Dalam islam sendiri mengajarkan seseorang untuk loyal kepada agama. Dimana loyalitas merupakan bentuk bahwa seseorang berpegang teguh kepada Tuhan. Hal ini dijelaskan dalam surat Al-An'am : 71 yang berbunyi :

قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ
 أَعْقَابِنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْنَا اللَّهَ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ
 حَيْرَانَ لَهُ أَصْحَابٌ يَدْعُونَهُ إِلَى الْهُدَىٰ أُنْتِنَا ۗ قُلْ إِنْ هَدَىٰ
 اللَّهُ هُوَ الْهُدَىٰ وَأُمِرْنَا لِنُسَلِّمَ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٧١﴾

Artinya : *“katakanlah : Apakah kita akan menyeru selain daripada Allah, sesuatu yang tidak dapat mendatangkan kemanfaatan kepada kita dan tidak pula mendatangkan kemudharatan kepada kita dan (apakah) kita akan kembali ke belakang, sesudah Allah memberi petunjuk kepada kita, seperti orang yang telah disesatkan oleh syaitan pesawangan yang menakutkan; dalam keadaan bingung, Dia mempunyai kawan- kawan yang memanggilnya kepada jalan yang lurus (dengan mengatakan) : “marilah ikut kami”. Katakanlah sesungguhnya petunjuk Allah itulah (yang sebenarnya) petunjuk; dan kita disuruh agar menyerahkan diri kepada Tuhan semesta alam.”*

Loyalitas kepada agama ini merupakan sumber kekuatan dan kemuliaan. Siapa yang berpegang teguh kepada loyalitas ini dan merealisasikannya, berarti ia telah pegang teguh kepada pegangan yang paling kokoh itu (Al-Qahthani, 2005 hal 111-112). Dari petikan ayat tersebut dapat diketahui bahwa loyalitas itu sendiri sudah ada dalam aturan islam yaitu pegangan teguh terhadap agama. Sehingga dari ayat tersebut dapat mengajarkan kita sebagai manusia untuk bersikap loyal.

Dalam tulisan yang dimuat oleh Myorangehr.com milik PT *Strategic Partner Solution* (diakses pada 28 Maret 2021 Pukul 9.34 WIB), beberapa kasus, menilai karyawan loyal dilihat dari seberapa lama masa kerja karyawan. Seorang yang telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan dipandang sebagai karyawan paling loyal. Sementara pada praktek dan kenyataannya, banyak karyawan yang masa kerjanya lama tetapi kinerjanya rendah. Loyalitas karyawan bukan lagi sekadar kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang benar-benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen untuk membawa perusahaan ke level sukses. Kesetiaan mereka dapat dilihat dari sudut pandang lain, berikut ciri-ciri karyawan loyal: berani mengutarakan ketidaksetujuan, bekerja dengan integritas, memuji rekan kerja, mendukung keputusan pemimpin.

CV Cipta Media Lampung Selatan hasil dari wawancara dengan ketua atau pemilik CV Cipta Media bahwasannya tanggung jawab seorang karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, karyawan dengan loyalitas yang rendah menunjukkan perilaku dengan tingginya tingkat kehadiran, mereka sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, sering datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang sudah ditentukan, serta pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja yang sudah ditentukan, sering meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan, malas untuk melakukan tugas mereka, dan sering tidak menghiraukannya, dan menganggap itu hanya formalitas saja. Dan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki kemauaan untuk bekerja

sama jadi mereka hanya melakukan tugas secara individual tanpa bekerja samadengan rekan kerjanya.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya menurut Jusuf (2010) (a) faktor rasional yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, (b) faktor emosional yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, dan (c) faktor kepribadian yang menyangkut sifat, karakteristik, konsep diri, dan tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Hurlock (2004) mengungkapkan bahwa konsep diri merupakan penilaian terhadap dirinya sendiri yang meliputi karakteristik fisik, psikis, sosial-emosional, aspirasi, dan prestasi. Konsep diri dilihat sebagai faktor penting dalam berinteraksi dengan orang lain. Ahli ini juga menyatakan bahwa konsep diri sebagai inti kepribadian merupakan aspek penting terhadap mudah tidaknya berhubungan dengan orang lain. Menjadi karyawan tentu akan membuat seseorang mau tidak mau berinteraksi dengan orang lain baik di dalam organisai maupun di luar organisai untuk kepentingan perusahaan.

Kemudian ada beberapa pendapat lain misalnya menurut Syamsul (2013) mengatakan “konsep kepribadian yang paling utama adalah diri”. Diri (self) berisi ide-ide, persepsi-persepsi, dan nilai-nilai yang mencakup kesadaran tentang diri sendiri. Konsep diri mengandung makna penerimaan diri dan identitas diri yang merupakan konsepsi inti yang stabil, namun dalam situasi interaksi sosial konsep diri bersifat dinamis.

Djaali (2012) menjelaskan konsep diri adalah bayangan seseorang tentang keadaan dirinya sendiri pada saat ini dan bukanlah bayangan ideal dari dirinya sendiri sebagaimana yang diharapkan atau yang disukai oleh individu yang bersangkutan. Konsep diri yang berkaitan dengan perlakuan orang lain terhadap dirinya sehingga timbul perasaan apakah ia diterima dan diinginkan di lingkungan kehidupannya. Perasaan tersebut menjadi landasan dari pandangan penilaian atau bayangan mengenai dirinya sendiri yang secara keseluruhan disebut konsep diri (self concept).

Penerimaan diri seorang karyawan terhadap dirinya dalam sebuah perusahaan merupakan hal penting dalam melakukan pekerjaan. Konsep diri dari karyawan merupakan pandangan individu

mengenai siapa diri individu dan itu bisa diperoleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada individu. Konsep diri juga merupakan keseluruhan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sendiri sebagai individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan di dalamnya. Tetapi bukan hanya gambaran deskriptif semata, akan tetapi juga merupakan penilaian mengenai dirinya sendiri, sehingga konsep diri merupakan sesuatu yang dipikirkan dan dirasakan oleh seorang individu.

Dari konsep diri inilah yang kemudian mempengaruhi dari kondisi si karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak terhadap loyalitas mereka terhadap perusahaan. Fenomena yang ditemui oleh peneliti bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya banyak yang mengalami tekanan kerja maupun lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif mengakibatkan karyawan memiliki pola pikir yang negative seperti pesimis, mudah menilai segala sesuatu dari sisi negative, sulit menerima realita, takut gagal bersaing dengan karyawan lain, sehingga merasa mudah menyerah dan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Sehingga kurangnya sikap percaya diri memerlukan konsep diri yang baik. Sebab dalam menumbuhkan konsep diri yang positif memerlukan kepercayaan seseorang terhadap dirinya.

Dengan konsep diri yang baik, maka individu dapat mengenal dirinya dengan baik, maka ia akan mengenal Tuhannya pula. Karena dalam perspektif keagamaan, mengetahui diri sendiri merupakan jalan menuju Ketuhanan. Daam Al-Quran dinyatakan dalam surat Ar-Rum ayat 8.

أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنفُسِهِمْ ۗ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ
وَأَجَلٍ مُّسَمًّى ۗ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ بِلِقَائِ رَبِّهِمْ لَكَافِرُونَ ﴿٨﴾

Artinya : *Dan mengapa mereka tidak memikirkan tentang (kejadian) diri mereka ? Allah tidak menjadikan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya melainkan dengan tujuan yang benar dan waktu yang ditentukan dan sesungguhnya kebanyakan di antaranya manusia benar-benar ingkar akan pertemuan dengan Tuhannya.*

Nilai-nilai, cara hidup ataupun kebiasaan-kebiasaan yang ada pada diri banyak ditentukan oleh bagaimana konsep yang dimiliki mengenal diri sendiri. Jika kita diterima orang lain, dihormati dan disenangi karena keadaan diri kita, kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan, menyalahkan, dan menolak, kita akan cenderung tidak menyenangi diri kita

Penelitian ini merupakan studi korelasi yang menghubungkan antara konsep diri dengan loyalitas karyawan. Pemilihan variabel konsep diri karena konsep diri adalah salah satu faktor yang kondisi kelayakan karyawan terhadap organisasi. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka dapat di asumsikan bahwa konsep diri memiliki hubungan dengan loyalitas kerja sehingga rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan loyalitas karyawan ?”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan loyalitas karyawan pada CV Cipta Media.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca dan memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan yang berguna dalam bidang pendidikan, konsep diri (*Self-concept*) dengan loyalitas karyawan pada CV Cipta Media.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan sebagai sarana evaluasi terhadap pelaksanaan kerja di perusahaan

dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan dapat mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam konsep diri dengan loyalitas karyawan.

b. Bagi Karyawan

Membantu untuk mendorong karyawan untuk mempunyai sikap optimis dan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Dan saling berkompetisi menjadi karyawan yang baik, dan selalu termotivasi untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman untuk memberikan rasa aman kepada sesama rekan kerja, dan juga loyal kepada organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika hipotesis penelitian ini terbukti, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang akan datang, khususnya yang meneliti tentang konsep diri dan loyalitas karyawan



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dan loyalitas kerja pada karyawan CV. Cipta Media. Artinya, semakin tinggi konsep diri maka akan semakin tinggi loyalitas kerja pada karyawan tersebut. Hal ini berdasarkan dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,689$ dengan nilai signifikansi $0,000$ dimana $p < 0,01$. Sumbangan efektif (SE) dari variabel konsep diri terhadap loyalitas kerja pada karyawan CV. Cipta Media sebesar $47,5\%$ hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R-Squared sebesar $0,475$. Artinya masih ada $52,5\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu :

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi para karyawan kepuasan dalam bekerjasama dengan rekan kerja sangat penting sekali sehingga menjadi tugas yang berat bagi perusahaan untuk mengurus semua kebutuhan karyawan supaya adanya rasa puas dalam bekerja. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja terutama bekerjasama dengan rekan kerja tentu perusahaan juga menjadi diuntungkan karena karyawan merasa nyaman. Perusahaan menginfokan program promosi secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan ataupun langkah-langkah penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Kemudian dengan kompensasi bagi semua karyawan juga.

2. Bagi Atasan di CV. Cipta Media

Bagi atasan di CV. Cipta Media diharapkan dapat menjadi tauladan yang baik untuk para karyawannya sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam

meningkatkan loyalitas kerja, selain itu atasan juga dapat membuat reward-reward bagi karyawan yang dapat melebihi target pekerjaannya supaya para karyawan yang lain terpacu untuk melakukan pekerjaannya semakin baik. hendaknya dapat membuat suasana bekerja yang baik, kondusif serta kompetitif supaya karyawan memiliki motivasi yang lebih untuk bekerja dengan loyalitas dan berkerja sebaik mungkin.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dan mengkaji kembali konsep diri dengan loyalitas kerja diharapkan lebih banyak lagi menggunakan referensi, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti dengan metode yang berbeda seperti penelitian kualitatif dengan wawancara, observasi dan dokumentasi agar hasilnya lebih mendalam. Selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, seperti motivasi, latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi keluarga, budaya kerja, atasan, pengaruh lingkungan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient): erdasarkan 6 rukun Iman dan 5 rukun Islam*. Arga.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Qahthani, & Sa" id, M. bin. (2005). *Al-Walâ" Wal-Barâ" : Loyalitas &Antiloyalitas Dalam Islam*. Era Intermedia.
- Aldrianto, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kospermindo di Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Skala Penyusunan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Skala Penyusunan Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2011). *Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD di dataran tinggimoncong kabupaten gowa provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Medtek*, 3(2), 1–11.
- Bloemer, J. M. M., & Odekerken-Schröder, G. J. (2002). *Store satisfaction and store loyalty explained by customer-and store related factors*.

- Burns, R. B., & Burns, R. B. (1979). *The self concept in theory, measurement, development, and behaviour*. Addison-Wesley Longman Limited.
- Djaali. (2012). *Psikologi Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Elegido, J. M. (2013). Does it make sense to be a loyal employee? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 495–511.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Loyalitas*. Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka. *Cipta. Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah*.
- Gary, D. (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). Indeks.
- Hani, I. P. (2020). *HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA GURU*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Indriani, S. (2021). *HUBUNGAN KONSEP DIRI DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN ORIENTASI MASA DEPAN PADA MAHASISWA*. UIN Raden Intan Lampung.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan loyalitas guna peningkatan prestasi kerja dan karir*. Jakarta.
- Prayanto, A. (2008). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: Pada Koperasi. *SAE " Pujon Malang "*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang.
- Sari, Dewi, I., & Widsyastuti, E. (2008). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3). *Fakultas Psikologi. Universitas Setia Budi*.

- Sari, W. R., Supriyati, S., & Purnama, R. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 1(1), 31–44.
- Saydam, G. (2005). Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro. *Jakarta: Djambaran*.
- Slameto, B., & yang Mempengaruhinya, F.-F. (2010). Jakarta: PT. *Rineka Cipta*.
- Soegandhi, Eddy, Susanto, M., Sc, M., & Roy Setiawab, S. K. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Vol 1 No 1*.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan*, 12(11), 3–8.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode penelitian manajemen. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Suseno, M. N. (2012). Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora. *Yogyakarta: Ash-Shaff*.
- Wardani, A. K., & Suseno, M. N. (2012). Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi Pariwisata. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(2).