

The Effect Of Job Satisfaction, Resilience And Commitment On Employee Loyalty At PT. Yasa Wahana Tirta Samudera

Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketahanan, Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudera

Candra Aditya Prayoga^{1*}, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang ^{1,2}

candraadityaprayoga@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze and explain (1) the effect of job satisfaction on employee loyalty, (2) the effect of employee resilience on employee loyalty, (3) the effect of employee commitment on employee loyalty of PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. The sample of this study are 100 employees at PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. Data collection uses questionnaires distributed to employees using the google form application. The questionnaire that has been filled out by respondents becomes data that can be analyzed. Data analysis using multiple regression analysis test. The findings of the study showed that (1) job satisfaction had a positive effect on employee loyalty, (2) employee resilience had no effect on employee loyalty, (3) employee commitment had a positive effect on employee loyalty of PT. Yasa Wahana Tirta Samudera.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Resilience, Employee Commitment, Employee Loyalty

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, (2) pengaruh ketahanan karyawan terhadap loyalitas karyawan, (3) pengaruh komitmen karyawan terhadap loyalitas karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. Sampel penelitian ini sebanyak 100 karyawan pada PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan menggunakan aplikasi *google form*. Kuesioner yang telah diisi responden menjadi data yang dapat dianalisis. Analisis data menggunakan Uji analisis regresi berganda . Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, (2) ketahanan karyawan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, (3) komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Ketahanan Karyawan, Komitmen Karyawan, Loyalitas Karyawan

1. Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang memiliki daerah perairan yang sangat luas. Karena kondisi geografis tersebut jalur laut dapat digunakan sebagai jalur transportasi dan distribusi barang. Dengan begitu jalur laut menjadi sangat penting untuk aktivitas ekonomi nasional. Strategisnya jalur laut untuk aktivitas ekonomi menyebabkan industri pembuatan dan perawatan kapal sangat penting untuk diperhatikan demi menunjang kelancaran dan keamanan aktivitas transportasi laut. Maka tidak heran di setiap pelabuhan pasti ada perusahaan reparasi dan perawatan kapal.

Pada pelabuhan Tanjung Mas di kota Semarang terdapat PT. Yasa Wahana Tirta Samudera yang usahanya berfokus pada perbaikan kapal milik Samudra Indonesia. Seiring

berjalannya waktu, perusahaan tersebut memperluas layanan mereka, yang awalnya hanya mencakup perbaikan kapal, kini mencakup juga modifikasi kapal dan pembuatan kapal baru untuk pelanggan eksternal, dengan tetap mengutamakan kualitas dan keselamatan dalam setiap pekerjaannya.

Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja, ketahanan karyawan dan komitmen karyawan.

Menurut Sania & Putra (2024) kepuasan kerja merupakan hasil dari situasi kerja suatu perusahaan, yang mencerminkan senang atau tidak puasnya karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaan. Ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja memang sangat dibutuhkan karena dalam lingkungan perusahaan pastinya akan ada saatnya beban dan tekanan kerja bertambah atau jika suatu saat terjadi perubahan di tempat kerja. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk tangguh untuk beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di tempat kerja. Ketahanan karyawan sebagai faktor yang ikut menentukan loyalitas karyawan. Ketahanan mengacu pada kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang , difasilitasi dan didukung perusahaan untuk terus beradaptasi dan berkembang di tempat kerja, (Näswall et al., 2015). Loyalitas karyawan dipengaruhi pula Komitmen kerja karyawannya. Komitmen merupakan mengacu pada sikap karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ?, (2) Apakah ketahanan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan ?, (3) Apakah komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT.Yasa Wahana Tirta Samudera Semarang ?.

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas karyawan

Loyalitas mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Siagian dalam (Citra *et al.* 2019) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas karyawan mengacu pada karyawan yang memiliki perasaan yang mendalam terhadap perusahaan, bersedia untuk tumbuh bersama perusahaan, memiliki rasa tanggung jawab dan misi dalam pekerjaan, menyumbangkan kecerdasan dan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memenuhi perannya dalam membantu perusahaan. untuk mencapai tujuan strategisnya (Chen *et al.*, 2022).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang puas dengan pekerjaannya, sikap tersebut berasal dari persepsinya sendiri terhadap pekerjaannya (Sania & Putra, 2024). Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang terhadap

pekerjaannya. Apalagi kepuasan kerja dalam bekerja merupakan wujud dari keadaan mental yang bahagia, yang hasilnya adalah pekerjaan yang berkualitas. Keadaan tenang dan rileks yang menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja seorang pegawai diperoleh dengan cara yang berbeda-beda pada tingkat yang berbeda-beda (Gazi *et al.*, 2022).

Menurut M. Hanafis Nasution (2019) kepuasan kerja berarti keadaan emosi positif yang keluar dari seseorang untuk mengevaluasi pengalaman kerja yang diperoleh dari perusahaan sebelumnya. Ketidakpuasan kerja menciptakan perasaan negatif karena harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Agar tujuan perusahaan yang baik lebih mudah dicapai, maka diperlukan rasa kepuasan kerja yang tinggi agar karyawan merasa beruntung dan ini merupakan langkah awal karyawan yang loyal. Adapun Dimensi kepuasan kerja meliputi pemberdayaan dan partisipasi, kondisi kerja, penghargaan dan pengakuan, kerja tim dan pelatihan, dan pengembangan pribadi (Chen *et al.*, 2022)

Ketahanan Karyawan

Ketahanan karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan, difasilitasi dan didukung oleh organisasi, untuk memanfaatkan sumber daya untuk terus beradaptasi dan berkembang di tempat kerja, bahkan jika/ketika dihadapkan pada keadaan yang menantang" (Näswall *et al.*, 2015,). Selain itu, menurut Seo *et al.* (2012) ketahanan karyawan dipandang sebagai faktor pelindung pada reaksi karyawan terhadap perubahan di tempat kerja. Dimensi ketahanan karyawan menurut Tonkin (2016) meliputi orientasi pembelajaran, postur proaktif, pandangan positif, penggunaan jaringan dan kapasitas adaptif.

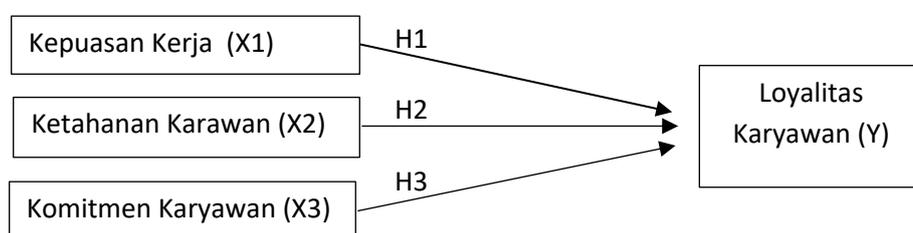
Untuk meningkatkan ketahanan karyawan, penting untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung organisasi yang mendorong ketahanan karyawan di tempat kerja. Meskipun penelitian mengenai hubungan langsung apa pun masih sedikit, diusulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang terbuka, suportif, kolaboratif, memberdayakan dan berorientasi pada pembelajaran menumbuhkan ketahanan karyawan (Hodliffe, 2014).

Komitmen Karyawan

Menurut Siagian (2019) komitmen karyawan merupakan sebagian keinginan karyawan untuk menetap menjadi anggota atau karyawan di perusahaan. Komitmen mempengaruhi sikap dan perilaku di dalam proses selama berkegiatan di organisasi dan memiliki sikap setia dengan organisasi untuk mencapai tujuan . Beberapa peneliti menyebut komitmen kerja atau komitmen karyawan sebagai komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990). Dimensi komitmen karyawan menurut Dalkrani & Dimitriadis (2020) meliputi *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*.

Komitmen kerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat antusiasme yang dimiliki karyawan terhadap tugasnya yang diberikan di tempat kerja, sebagai wujud perasaan tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tujuan, visi, dan misi pada organisasi dalam Wibawa & Fauzan, (2024). Menurut Nguyen dan Aida dalam Martini *et al.*, (2020), karyawan dengan komitmen kerja yang kuat tidak akan meninggalkan pekerjaan atau akan selalu menekuni pekerjaan tersebut. Seseorang akan mempunyai hasil kerja yang lebih baik jika didasari oleh komitmen kerja yang lebih baik.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
2. ketahanan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
3. komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

3. Metode Penelitian

Poulasi penelitian sebanyak 100 orang karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. Semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (sensus). Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan *Google Form* yang dibagikan kepada karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera sebagai responden. Responden diminta untuk menjawab kuesioner berdasarkan perasaan mereka terhadap setiap pernyataan yang tersedia.

Kuesioner variabel Loyalitas karyawan mengadaptasi kuesioner (Chen *et al.*, 2022) yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Kuesioner variabel kepuasan karyawan mengadaptasi dari (Chen *et al.*, 2022) yang terdiri dari 7 pertanyaan. Kuesioner variabel Ketahanan mengadaptasi kuesioner (Tonkin, 2016) yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Kuesioner variabel komitmen mengadaptasi dari (Dalkrani & Dimitriadis, 2020) yang terdiri dari 4 item pertanyaan. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala linkert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkat yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Penelitian ini menggunakan uji instrumen yang memuat uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam analisis ini dapat diketahui kecukupan data (sampel) dilihat dari KMO (*Kaiser Meyer-Olkin*) yang harus memiliki nilai $>0,5$. Sedangkan masing-masing indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen dari item pernyataan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas suatu data ini dapat menggunakan bantuan SPSS. Kriteria yang digunakan dalam menentukan reliabilitas instrumen menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Uji model penelitian menggunakan uji-F statistik, uji koefisien determinasi, dan uji t. Uji F digunakan untuk menyatakan uji *goodness of fit* atau uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur ketepatan regresi sampel. Model dapat dikatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut apabila memiliki kriteria keputusan pengujian hipotesis dengan uji F harus memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan kriteria keputusan pengujian hipotesis uji t yaitu Jika nilai betan dan nilai signifikansi $< 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,822	X1.1	0,700	Valid
		X1.2	0,781	Valid

		X1.3	0,810	Valid
		X1.4	0,709	Valid
		X1.5	0,773	Valid
		X1.6	0,835	Valid
		X1.7	0,658	Valid
Ketahanan Karyawan (X2)	0,866	X2.1	0,717	Valid
		X2.2	0,648	Valid
		X2.3	0,611	Valid
		X2.4	0,752	Valid
		X2.5	0,678	Valid
		X2.6	0,772	Valid
		X2.7	0,699	Valid
		X2.8	0,794	Valid
		X2.9	0,815	Valid
Komitmen Karyawan (X3)	0,789	X3.1	0,859	Valid
		X3.2	0,824	Valid
		X3.3	0,828	Valid
		X3.4	0,810	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	0,831	Y1	0,760	Valid
		Y2	0,778	Valid
		Y3	0,764	Valid
		Y4	0,776	Valid
		Y5	0,721	Valid
		Y6	0,699	Valid
		Y7	0,881	Valid
		Y8	0,704	Valid
		Y9	0,701	Valid

Berdasar tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, ketahanan karyawan dan komitmen karyawan serta loyalitas karyawan memiliki nilai KMO > 0,5. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel telah memenuhi kecukupan sampel. Selanjutnya nilai *loading factor* pada semua indikator di masing masing variabel yakni variabel kepuasan kerja; ketahanan karyawan; komitmen karyawan dan loyalitas karyawan nilainya > 0,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari masing masing variabel dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Karyawan (X1)	0,870	>0,7	Reliabel
Ketahanan Karyawan (X2)	0,870	>0,7	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0,882	>0,7	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,849	>0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, ketahanan karyawan, komitmen karyawan dan loyalitas karyawan memperoleh nilai *cronbach's Alpha* > 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, ketahanan karyawan dan komitmen karyawan serta loyalitas karyawan dapat dinyatakan reliabel.

Uji model

Uji koefisien determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Kepuasan Karyawan (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,840
Ketahanan karyawan (X2)		
Komitmen Karyawan (X3)		

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,840 yang artinya kepuasan kerja, ketahanan karyawan dan komitmen karyawan dapat menjelaskan sebanyak 84% terhadap loyalitas karyawan sedangkan sebanyak 16% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini.

Uji F

Tabel 4 Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kepuasan Karyawan (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	174,766	0,000
Ketahanan karyawan (X2)			
Komitmen Karyawan (X3)			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat *goodness of fit* dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5 Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	beta	Sig	keputusan
Kepuasan Karyawan (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,493	0,000	Hipotesis diterima
Ketahanan karyawan (X2)		-0,114	0,154	Hipotesis ditolak
Komitmen Karyawan (X3)		0,561	0,000	Hipotesis diterima

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (tabel 5) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,493). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Frempong *et al.* 2018; Lubis & Adhitya 2024; dan Ayu & Adnyani 2019)

Pengaruh Ketahanan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (tabel 5) menunjukkan bahwa ketahanan karyawan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (nilai signifikansi $0,154 > 0,05$ dan nilai beta $-0,114$). Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Artinya tingkat ketahanan karyawan yang tinggi tidak otomatis mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian M. T. Pratama & Pujiyanto (2024) yang menyatakan bahwa ketahanan karyawan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (tabel 5) komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta $0,561$) dengan demikian hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Wibawa & Fauzan, 2024; Yeshinta *et al.* 2020; Galih *et al.* 2022)

5. Penutup

kesimpulan

Temuan penelitian menyatakan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera, (2) ketahanan karyawan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera, (3) komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Yasa Wahana Tirta Samudera. Berdasar temuan Penelitian ini , yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas . Oleh karena itu, perusahaan dalam upaya membangun karyawan yang memiliki komitmen maka perusahaan harus meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN Putu Meidita Larastrini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi . 8(6), 3674–3699.*
- Chen, S., Xu, K., & Yao, X. (2022). Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling. *Scientific Reports*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-05182-2>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Commitment With Motivation As Moderating Variable. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(8), 168–171. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i8p121>

- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana Does Weather Index-based Insurance adoption influence Cocoa Output? View project IS GOVERNANCE IN AFRICA ENCOURAGING FINANCIAL IN. *European Journal of Business and Management Wwww.liste.Org ISSN*, 10(12), 95–105. <https://www.researchgate.net/publication/325102489>
- Galih, B. N., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2022). Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and ...*, 3(June), 1525–1532. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/593>
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063564>
- Hodliffe, M. (2014). *The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (EmpRes): The Conceptualisation of a New Model*.
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 647–653. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3340>
- M. Hanafis Nasution, H. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU*. 2, 42–53.
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Maryanta, D. H. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta*. 217.
- Naswall, K., Kuntz, J., & Malinen, S. (2015). *Employee Resilience Scale (EmpRes)*. September.
- Pratama, M. T., & Pujiyanto, W. E. (2024). *Learning capability and work experience to employee loyalty: moderation effect of resilience to change*. 23(1), 185–196.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Idea Publika Grup)*. 1(1), 25–38.
- Seo, M.-G., Shin, J., & Taylor, S. (2012). Resources for Change: The Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees' Attitudes and Behaviors toward Organizational Change. In *Academy of Management Journal* (Vol. 55, Issue 3, pp. 727–748).
- Siagian, I. M. G. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Camat Medan Marelan. *Skripsi*, 274–282.
- Tonkin, K. (2016). *Building Employee Resilience through Wellbeing in Organisations*. June, 5.
- Wibawa, T. H., & Fauzan, M. (2024). *Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang*. 5(1), 1481–1489.
- Yeshinta, Y., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Loyalitas Pegawai Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional, Komitmen, Self Efficacy, Dan Kompetensi (Studi Kasus Pada Kppbc Tmp B Surakarta). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 58–71. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1000i1.4425>