
PENGARUH PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI THE JAYAKARTA BOUTIQUE SUITE HOTEL & SPA BANDUNG TAHUN 2021-2022

Jihan Nabilah Pradita*¹, Darwis Agustriyana²
1,2. Universitas Widyatama
jihan.pradita@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 104 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert yang di uji menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dilakukan dengan baik, dimana pengujian data menjelaskan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Budaya organisasi yang diterapkan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung termasuk baik, dimana budaya organisasi juga secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung yaitu sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Keywords: *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of maintaining human resources and organizational culture on employee loyalty at The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa. This research is descriptive quantitative research. The sample used in this study was a total sample where the entire population was sampled, namely 104 respondents. Data was collected by distributing questionnaires with a Likert Scale which was tested using instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing which were then processed using SPSS Version 25. The results showed that the maintenance of human resources at The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung is well done, where data testing explains that the maintenance of human resources partially affects the work loyalty of employees of The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. The organizational culture applied by The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung is good, where organizational culture also partially influences employee work loyalty. The results of the study also show that the maintenance of human resources and organizational culture simultaneously influences employee work loyalty at The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung, namely 42.7% and the remaining 57.3% is explained by other variables outside of this study.

Keywords: *Maintenance of Human Resources, Organizational Culture, Work Loyalty*

1. PENDAHULUAN

Selama Pandemi Covid-19 Sumber Daya Manusia yang di Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung mengalami beberapa perubahan yang disesuaikan dengan keadaan Pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung, hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk dapat tetap bertahan di masa Pandemi Covid-19. Perubahan pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung ini diantaranya adalah dengan melakukan pengurangan gaji karyawan sebesar 50%, juga dengan pengurangan waktu kerja karyawan menjadi 3 hari kerja dari yang awalnya 5 hari kerja dan 7 hari kerja, dimana sisa hari kerja tersebut dilakukan dengan sistem Work From Home (WFH) yang dilakukan dengan sistem kerja shift yang dibagi menjadi empat (4) shift. Walaupun mengalami pengurangan gaji dan pengurangan jam kerja karyawan, pihak hotel tidak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan-karyawannya, selain itu juga pihak hotel ini tidak menerima penerimaan karyawan baru pada saat Pandemi Covid-19 berlangsung yang menyebabkan tidak terjadinya turnover karyawan pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Ance Andriani selaku HR Koordinator di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung ini juga menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia yang ada di dalam hotel mengalami perubahan yang signifikan dari sebelum terjadinya Pandemi Covid-19, hal tersebut membuat loyalitas kerja karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung ini mengalami penurunan.

Seperti yang diketahui bahwa setiap perusahaan tentunya memiliki budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan. Dimana budaya organisasi tersebut akan berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi sendiri merupakan rangkaian sistem yang dilakukan organisasi berupa nilai, asumsi, atau norma yang berlaku di organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama, yang kemudian budaya organisasi tersebut harus diterapkan oleh seluruh karyawan pada perusahaan tersebut. Dimana pada saat Pandemi Covid-19 berlangsung, terdapat beberapa kendala dalam budaya organisasi yang diterapkan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak menaati budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, diantaranya adalah dengan kedisiplinan karyawan dalam jam masuk kerja hingga konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh terhadap menurunnya loyalitas kerja para karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung berupa Kejujuran, Disiplin, Transparan, Komitmen, Konsisten, Kreatif dan Inovatif, kemudian terakhir Tekun dan Ulet. Dimana yang paling ditekankan pada budaya organisasi The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung adalah kejujuran. Aspek kejujuran yang ditekankan ini karena, The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung ini merupakan bisnis jasa yang berhubungan langsung dengan para konsumen. Hal tersebut menyangkut dengan kepercayaan pelanggan terhadap The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung, maka dari itu kejujuran ini sangatlah penting untuk diterapkan oleh seluruh karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Dari hasil pra-survey tersebut dapat dikatakan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung mengalami perubahan penyesuaian saat terjadinya Pandemi Covid-19. Perubahan penyesuaian pemeliharaan sumber daya manusia yang dilakukan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung tersebut berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karena dengan perubahan pemeliharaan sumber daya manusia selama Pandemi Covid-19 berupa pengurangan gaji sebesar 50% hingga pengurangan jam kerja karyawan. Dimana Hasibuan (Agia, 2014:5) yang menjelaskan bahwa "Maintenance adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawannya, agar

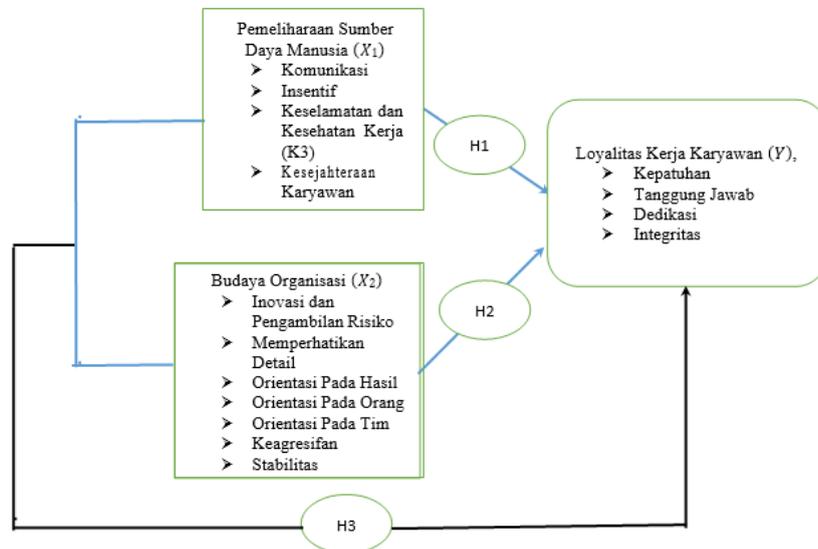
mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Artinya apabila pemeliharaan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang baik.

Selain itu hasil pra-survey menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung sudah cukup bagus, hal tersebut ditandai dengan tidak terjadinya turnover karyawan. Namun selama Pandemi Covid-19 berlangsung, terdapat beberapa kendala membuat beberapa karyawan tidak memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung seperti kedisiplinan hingga komitmen kerja yang mempengaruhi kepada loyalitas kerja karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa. Darsono dalam penelitian Nuriyah dan Azizah (2021: 23-24) menjelaskan bahwa “Apabila budaya organisasi itu baik, maka mendukung karyawan dalam melakukan tugasnya lebih cepat sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang diciptakan dalam perusahaan sangat baik, nilai dan norma yang dianut membuat karyawan menjadi nyaman bekerja, perasaan memiliki, komitmen kerja yang tinggi dan rasa kesetiaan atau loyalitas akan meningkat”. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dimuat dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung yang dilakukan oleh Agani Ambiya dan Anita Silvianita (2019), menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel bebas berupa budaya organisasi yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat berupa loyalitas karyawan dengan koefisien 5,780 dengan koefisien determinasi sebesar 38,2%.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang ada, banyak sekali perusahaan atau pelaku bisnis hingga perhotelan yang ada merasa mengalami kesulitan dalam menjalankan bisnisnya pada saat Pandemi Covid-19 berlangsung, termasuk The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Pandemi Covid-19 ini mempengaruhi stabilitas perusahaan, dimana stabilitas perusahaan dapat diatasi dengan tingkat loyalitas kerja karyawan yang baik. Maka dari itu, untuk dapat mengatasi stabilitas perusahaan, perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mempertahankan loyalitas kerja karyawan perusahaan dengan cara memperhatikan pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Karena dengan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik akan membuat para karyawan merasa nyaman serta aman saat sedang melakukan pekerjaannya, begitupun dengan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan menciptakan sikap positif dalam diri karyawan. Rasa nyaman, aman dan munculnya sikap positif dalam diri karyawan yang dihasilkan dari penerapan pemeliharaan sumber daya dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan tingkat loyalitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Hal tersebut menarik untuk diteliti, maka dari itu peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung.”.

2. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pikiran yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung

H2: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung

H3: Terdapat pengaruh secara simultan dari Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk pada metode penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 104 orang responden atau karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Berikut operasional variabel penelitian yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi / Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X1)	Pemeliharaan sumber daya manusia ialah usaha yang dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar karyawan dapat tetap	Komunikasi	Komunikasi yang dilakukan perusahaan dengan para karyawannya	Likert	1
			Komunikasi yang terjadi antara sumber daya manusia dalam perusahaan		2
		Insentif	Insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan.		3
			Insentif diberikan untuk memotivasi karyawan		4

	royal dan melakukan pekerjaannya dengan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Edwin B. Flippo, 2018)	Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	Penerapan K3 dalam berjalannya perusahaan.		5, 6
		Kesejahteraan Karyawan	Kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan.		7, 8
Budaya Organisasi (X ₂)	Effendy dalam Purba (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, dan kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Pimpinan perusahaan mendukung dalam berinovasi	Likert	1
			Memberikan pendapat atau gagasan untuk berjalannya perusahaan		2
		Memperhatikan Detail	Tugas yang diberikan secara rinci		3
			Karyawan melakukan pekerjaannya dengan teliti		4
		Orientasi Pada Hasil	Fokus pada hasil pekerjaan		5
		Orientasi Pada Orang	Mempertimbangan karyawan dalam melakukan pekerjaannya		6
		Orientasi Pada Tim	Kerjasama yang dilakukan antara satu sama lainnya		7
			Hubungan kerja yang sehat		8
		Keagresifan	Kemauan untuk bersaing		9
			Kecepatan dalam bekerja secara cepat dan efisien		10
		Stabilitas	Konsisten dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan		11
Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Menurut Dessler loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Utami, 2017)	Kepatuhan	Kepatuhan karyawan terhadap perusahaan	Skala Likert	1, 2
		Tanggung Jawab	Tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan		3
		Dedikasi	Kontribusi karyawan terhadap perusahaan		4
		Integritas	Kemampuan karyawan dalam mengakui kebenaran perusahaan		5

Sumber: Diolah peneliti, 2022

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Gambaran Penelitian Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Dilihat dari Tabel 5.1 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat 104 responden yang merupakan karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung, karakteristik usia para karyawan adalah 20 - 29 tahun sebanyak 16 (15,4%), 27 karyawan (26%) berusia 30 - 39 tahun, 33 karyawan (31,7%) berusia 40-49 tahun, 28 karyawan (26,9%) dan tidak ada karyawan yang

usia lebih dari (>) 59 tahun. Dimana karyawan yang berada di kisaran usia 40-49 tahun mendominasi, usia tersebut masih dapat dikatakan usia produktif dan juga karyawan pada usia tersebut memiliki pengalaman yang baik di bidangnya. Berdasarkan karakteristik gender responden pada penelitian ini terdapat sebanyak 91 orang karyawan pria dan 13 orang karyawan wanita. Dimana hal tersebut sesuai dengan informasi yang diberikan oleh Human Resource Departement pada saat wawancara yang sebelumnya dilakukan. Berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 (15,4%) karyawan yang memiliki masa kerja < 5 tahun, 20 (19,2%) karyawan dengan masa kerja 6 - 10 tahun, 17 (16,3%) karyawan dengan masa kerja 16 - 20 tahun, 19 (18,3%) karyawan dengan masa kerja 21 - 25 tahun dan 19 (18,3%) karyawan dengan masa kerja >25 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung memiliki masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 19,2 % dari keseluruhan karyawan serta mayoritas kedua dan ketiga masa kerja karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung yaitu 21-25 tahun dan > 25 tahun masa kerja yang masing-masingnya berjumlah 19 karyawan dengan persentase 18,3% . Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung sudah lama bekerja dan berpengalaman.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menjelaskan bahwa karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dengan tingkat pendidikan terakhir karyawan SMA / SMK sebanyak 50 orang karyawan (48,1 %), karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 39 orang karyawan (37,5 %), karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 orang karyawan (11,5 %) dan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang karyawan (2,9 %). Dari data diatas menjelaskan bahwa pendidikan terakhir karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung ini adalah SMA / SMK mendominasi, hal tersebut dikarenakan tidak adanya aturan yang ditetapkan mengenai pendidikan terakhir para karyawan.

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pemeliharaan sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,59 yang artinya “Sangat Baik” pada item pertanyaan “Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan bersama” yang artinya komunikasi pemimpin kepada karyawannya dilakukan dengan sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,84 termasuk ke dalam kriteria “Baik” pada item pertanyaan “Perusahaan memberikan insentif pada karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.” Artinya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Walaupun item pertanyaan insentif ini merupakan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, item pertanyaan insentif tersebut masuk dalam kriteria “Baik”. Artinya insentif yang diberikan perusahaan tidak sepenuhnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Total rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia sebesar 4,17 dimana termasuk dalam nilai interval 3,40 - 4,19 dengan kriteria “Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung termasuk baik.

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organisasi pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,29 yang artinya “Sangat Baik” pada item pertanyaan “Saya merasa dengan adanya kerjasama dalam tim dapat membangun hubungan kerja yang baik antara satu sama lainnya” yang artinya para karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung bekerja dengan berorientasi pada tim, dimana rata-rata karyawan merasa dengan bekerja bersama tim dapat membangun hubungan

kerja yang baik antara satu sama lainnya. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,79 termasuk ke dalam kriteria “Baik” pada item pertanyaan “Saya memberikan pendapat atau ide baru sebagai saran berjalannya perusahaan untuk kedepannya”, dalam hal ini rata-rata karyawan tidak ikut serta dalam memberikan saran untuk berjalannya perusahaan kedepan. Walaupun rata-rata item pertanyaan rendah, bukan berarti seluruh karyawan tidak memberikan pendapat mereka untuk berjalannya perusahaan, karena nilai rata-rata item pertanyaan tersebut masih termasuk ke dalam kriteria “Baik” pada interval 3,40 - 4,19 Total rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Budaya Organisasi 4,113 dimana termasuk dalam nilai interval 3,40 - 4,19 dengan kriteria “Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung termasuk baik.

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Loyalitas Kerja pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,47 yang artinya “Sangat Baik” pada item pertanyaan “Saya menaati peraturan yang berlaku di perusahaan” yang artinya para karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung patuh terhadap peraturan yang berlaku. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,71 termasuk ke dalam kriteria “Baik” pada item pertanyaan “Saya akan menyarankan perusahaan kepada orang lain sebagai tempat untuk membangun karir”. Walaupun rata-rata item pertanyaan rendah, bukan berarti seluruh karyawan tidak menyarankan perusahaan kepada orang lain, karena nilai rata-rata item pertanyaan tersebut masih termasuk ke dalam kriteria “Baik” pada interval 3,40 - 4,19 Total rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Loyalitas Kerja 4,2 dimana termasuk dalam nilai interval 4,20 - 5,00 dengan kriteria “Sangat Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja Karyawan pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung termasuk Sangat Baik.

Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung

Berdasarkan hasil Uji t atau uji secara parsial variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut dilihat dari nilai $Pvalue$ (sig) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,010 dan $thitung$ sebesar 2,609. Maka nilai $thitung$ 2,609 > $thitung$ 1,9835 dan nilai $Pvalue$ (sig) 0,010 < α (0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agia Seriana Yusadinata (2014) yang menjelaskan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Unit Perguruan Tinggi Bandung. Penelitian yang dilakukan Sri Wahyuni (2022) menjelaskan bahwa fungsi pemeliharaan sumber daya manusia berkaitan mengenai perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dengan pengertian tetap terjaga dan tetap sehat dalam menjalankan tugas serta terkontrol sikap dan emosinya, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan untuk dapat menumbuhkan loyalitas kerja karyawan. Pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan untuk kepentingan pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung

Berdasarkan hasil Uji t atau uji secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $Pvalue$ (sig) Budaya Organisasi sebesar 0,000 dan $thitung$ sebesar 8,362. Maka nilai $thitung$ 8,362 > $thitung$ 1,9835 dan nilai $Pvalue$ (sig) 0,000 < α (0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agani Ambiya dan Anita Silvianita (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung. Hal tersebut juga ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Venny Rose (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Pengaruh Simultan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 37,607, nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 ($37,607 > 3,09$). Dari Tabel 5,21 juga diperoleh nilai $Pvalue$ (sig) sebesar 0,000 < α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Dari hasil pada koefisien korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,653, artinya Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang termasuk dalam kriteria kuat dengan Loyalitas Kerja Karyawan karena nilai 0,653 berada pada interval 0,60 - 0,799. Sedangkan berdasarkan hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menjelaskan bahwa Pemeliharaan Sumber Daya dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

- a. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa tahun 2021-2022 dikatakan baik. Dimana dapat dilihat dari total nilai rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia sebesar 4,17 dimana termasuk dalam nilai interval 3,40 - 4,19 dengan kriteria "Baik". Budaya Organisasi pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dikatakan baik, dilihat dari total nilai rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Budaya Organisasi sebesar 4,13 dimana termasuk dalam nilai interval 3,40 - 4,19 dengan kriteria "Baik". Loyalitas Kerja Karyawan

pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dikatakan sangat baik, dapat dilihat bahwa total nilai rata-rata hasil rekapitulasi responden mengenai variabel Loyalitas Kerja sebesar 4,2 dimana termasuk dalam nilai interval 4,20 - 5,00 dengan kriteria "Sangat Baik".

- b. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Hal tersebut dilihat dari nilai $Pvalue$ (sig) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,010 dan $thitung$ sebesar 2,609. Maka nilai $thitung$ 2,609 > $ttabel$ 1,9835 dan nilai $Pvalue$ (sig) 0,010 < α (0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung.
- c. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $Pvalue$ (sig) Budaya Organisasi sebesar 0,000 dan $thitung$ sebesar 8,362. Maka nilai $thitung$ 8,362 > $ttabel$ 1,9835 dan nilai $Pvalue$ (sig) 0,000 < α (0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung.
- d. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 37,607, nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 (37,607 > 3,09) dan diperoleh nilai $Pvalue$ (sig) sebesar 0,000 < α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung.

Saran

Berdasarkan penelitian Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung, ada beberapa saran yang disampaikan penulis sebagai masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan dan karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung yaitu:

1. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah baik namun berdasarkan penelitian yang dilakukan insentif merupakan indikator yang mendapat nilai rata-rata paling rendah, dari hasil penelitian yang dilakukan beberapa karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan yaitu The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung sebaiknya dapat mengevaluasi kembali mengenai pemberian insentif kepada para karyawannya agar insentif yang diberikan adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam bekerja. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih melihat kinerja hingga prestasi yang diraih oleh para karyawan, menyesuaikan jenis insentif dengan karakter karyawan dan menetapkan SOP pemberian insentif bagi karyawan.

Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata paling tinggi. Hal tersebut karena sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan bersama. Maka dari itu sebaiknya pemimpin perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi komunikasi yang dilakukan dengan para karyawannya, karena dengan

komunikasi yang baik maka akan timbul hubungan yang baik. Sehingga perusahaan akan berjalan dengan baik.

2. Budaya Organisasi

Indikator inovasi dan pengambilan risiko pada variabel budaya organisasi dikatakan baik, namun nilai rata-rata untuk inovasi dan pengambilan risiko memiliki nilai paling rendah. Dari penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa sebagian karyawan masih ada yang tidak atau jarang memberikan pendapat atau ide yang dipikirkan oleh karyawan sebagai masukan atau saran bagi berjalannya perusahaan untuk kedepannya. Hal tersebut dapat dikarenakan para karyawan merasa bahwa saran atau ide yang dimilikinya tidak akan diterima oleh perusahaan. Sebaiknya perusahaan yaitu The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dapat melakukan pendekatan lagi dengan para karyawannya, dengan begitu para karyawan akan merasa lebih nyaman untuk dapat menyampaikan saran atau ide yang dipikirkan oleh dirinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan nilai untuk indikator orientasi pada tim memiliki nilai rata-rata paling tinggi untuk variabel budaya organisasi. Dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang merasa dengan adanya kerjasama dalam tim dapat membangun hubungan kerja yang baik antara satu sama lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dapat memperhatikan dan meningkatkan kerjasama yang dilakukan diantara para karyawan, karena dengan adanya kerjasama yang baik akan menghasilkan hubungan kerja yang baik yang berpengaruh terhadap berjalannya perusahaan.

3. Loyalitas Kerja Karyawan

Dedikasi yang dilakukan karyawan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan baik, namun sebagian karyawan memiliki pendapat lain untuk menyarankan perusahaan kepada orang lain sebagai tempat untuk membangun karir. Perusahaan perlu untuk meyakinkan para karyawan bahwa tempatnya bekerja saat ini merupakan tempat membangun karir, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara membantu karyawan dalam pengembangan diri, memberikan saran dan masukan bagi karyawan, membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, memberi kesempatan untuk berpendapat dan hal lainnya. Kepatuhan yang dilakukan karyawan The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung dikatakan sangat baik. Hal tersebut sebaiknya terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, karena dengan kepatuhan karyawan akan aturan yang ditetapkan akan meminimalisir permasalahan yang ada selama pekerjaan berlangsung.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menjelaskan bahwa Pemeliharaan Sumber Daya dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sehingga sebaiknya untuk dapat lebih meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal ini mengenai loyalitas kerja karyawan, maka diperlukan penelitian atau pendalaman lagi mengenai variabel lainnya diluar variabel yang telah diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan yang lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alfariz, R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Badang Amil Zakat Nasional)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ambiya, A., & Silvianita, A. (2019). Analysis of The Influence of The Culture of The Organization Against The Loyalty of Employees of The Representative Office of Bank Indonesia Province of Lampung. *e-Proceeding of Management*, 3906 - 3911.
- April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, 184 - 196.
- Ayuningsih, D. M., Prihambodo, A., & Noor, SK, R. S. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Komparasi di Hotel Duta Garden, Hotel Wisanti, Hotel Musafira dan Hotel Perwita Sari Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 14 - 25.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Perkiraan Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Kota Bandung Berdasarkan Pintu Masuk Kota Bandung (Jiwa), 2019-2021*. Retrieved from [bandungkota.bps.go.id:
https://bandungkota.bps.go.id/indicator/16/622/1/perkiraan-jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-kota-bandung-berdasarkan-pintu-masuk-kota-bandung.html](https://bandungkota.bps.go.id/indicator/16/622/1/perkiraan-jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-kota-bandung-berdasarkan-pintu-masuk-kota-bandung.html)
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2022). *Perkiraan Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Kota Bandung Berdasarkan Pintu Masuk Kota Bandung (Jiwa), 2016-2018*. Retrieved from [bandungkota.bps.go.id:
https://bandungkota.bps.go.id/indicator/16/622/2/perkiraan-jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-kota-bandung-berdasarkan-pintu-masuk-kota-bandung.html](https://bandungkota.bps.go.id/indicator/16/622/2/perkiraan-jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-kota-bandung-berdasarkan-pintu-masuk-kota-bandung.html)
- Daga, R. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BANK SULSELBAR Kantor Pusat Makassar. *No.k5msn*, Center for Open Sciene.
- Damanik, M.Si., P. J. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Hotel Jaringan Internasional Dan Hotel Non Jaringan Dalam Mitigasi Dampak Pandemi Covid-19*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Egsausgm. (2021, February 11). *Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi*. Retrieved from [egsa.geo.ugm.ac.id:
https://egsa.geo.ugm.ac.id/2021/02/11/pariwisata-indonesia-di-tengah-pandemi/](https://egsa.geo.ugm.ac.id/2021/02/11/pariwisata-indonesia-di-tengah-pandemi/)
- Firmansyah, M. R. (2022). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Pegawai Di SMK Fadilah Kota Tangerang Selatan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hafizhah, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. Palembang: Sriwijaya University.
- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. *EL-ECOSY : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 89-101.
- Ikmal, N. M., & Noor, M. (2021). Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Penanganan Covid-19. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 155 - 166.
- Kedutaan Besar Republik Indonesia . (2020, April 22). *Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia Terkait Wabah Covid-19*. Retrieved from [kemlu.go.id:
https://kemlu.go.id/brussels/id/news/6349/kebijakan-pemerintah-republik-indonesia-](https://kemlu.go.id/brussels/id/news/6349/kebijakan-pemerintah-republik-indonesia-)

- terkait-wabah-covid
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021, Agustus 18). *Tren Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi*. Retrieved from kemenparekraf.go.id: <https://kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata/Tren-Pariwisata->
- Kriswardani, R. A. (2016). *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso*. Jember: Universitas Jember.
- Lailiyah, T. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan SMP Muhammadiyah 7 Creme*. Gresik: Univerisitas Muhammadiyah Gresik.
- Maarif, M. I., Arismayanti, N. K., & Putra, A. M. (2019). Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Hotel Patra Resort and Villas Bali Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas Vol. 3, No. 1*, 211 - 225.
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Kari, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *National Conference on Management and Entrepreneur 1*, 1 - 10.
- Nur, A. M. (2017). *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk., Kabupaten Bulukumba*. Gowa: UIN Alauddin Makassar.
- Nuriyah, S., & Aziza, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik Volume 1 Nomor 1*, 22 - 31.
- Permana, A. (2022, Februari 24). *Studium Generale ITB: Kondisi Perekonomian Indonesia Setelah Pandemi COVID-19*. (V. C. Utami, Editor) Retrieved from itb.ac.id: <https://www.itb.ac.id/news/read/58446/home/studium- generale-itb->
- Putra, D. N. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di The Kayon Resort Ubud Saat Pandemi Covid-19 (Human Resources Management At The Kayon Resort Ubud During The Covid-19 Pandemic) . *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Vol 01 No 04*, 903 - 921.
- Rose, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management and Business Review*, 104 - 115.
- Saleh, I., Veza, O., Setyabudhi, L. A., & Arifin, N. Y. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Kasus Hotel Rezeki Batam, Nagoya, Mansion Hotel, Hotel ZIA Boutique dan Asia Link Hotel. *Economic and Business Management International Journal*, 78-85.
- Sektor Pariwisata Berikan Devisa Terbesar Untuk Negara*. (n.d.). Retrieved from dpr.go.id: <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/30968/t/Sektor+Pariwisata+Berikan+Devisa+Ter besar+Untuk+Negara>
- Sutrisno, E. Y., & Adhila, F. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Pada Operasional HHotel Di The Atrium Hotel And Resort Yogyakarta. *Media Wisata, Volume 19 Nomor 2*, 206 - 216.
- Team Teaching Analisis Data. (2022). *Analisis Regresi Linier Berganda*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Team Teaching Analisis Data. (2022). *Pengenalan SPSS dan Statistika Dekriptif*. Bandung : Universitas Widyatama.

-
- Team Teaching Analisis Data. (2022). *Pengujian Hipotesis*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Team Teaching Analisis Data. (2022). *Pengujian Instrumen Penelitian*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Team Teaching MK MSDM. (2020). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 198 - 204.
- Utami, B. S., & Kafabih, A. (2021). Sektor Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19. *JDEP (Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan)*, 8-14.
- Wahyuni, S. (2022). *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Widjaja, D., Mbulu, Y. P., & Anggiani, S. (2021). Peranan Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan : Studi Kasus Grand Hyatt Jakarta. *Journal of Tourism Destination and Attraction Volume 9 No. 2*, 125 - 134.
- Yakup, A. P. (2019). *Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Yusadinata, A. S. (2014). *Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Unit Perguruan Tinggi Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia .
- Zulkarnain, D., Poernomo, D., & Wahjuni, S. (2016). Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi : Studi Kasus pada Jember Taksi (Human Resource Maintenance in Taxi Transportation Service : A Case Study at Jember Taksi). *E-SOSPOL Volume III Edisi 1*, 24 – 21.