

Strategi Loyalitas Kerja pada Azalea Gorden

Eka Permata Sari¹, Feri Yoga Prayudi², Santi Pertiwi Hari Sandi^{3*}, dan Dwi Epty Hidayaty⁴

^{1,2,3,4} Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 30 July 24

Final Revision: 13 Aug 24

Accepted: 30 Aug 24

Online Publication: 30 Sept 24

KEYWORDS

Loyalty, Work, Competitive, Climate, Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs)

KATA KUNCI

Loyalitas, Kerja, Kompetitif, Iklim, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

CORRESPONDING AUTHOR

santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

DOI

10.37034/jems.v6i4.65

A B S T R A C T

Azalea Gorden is a Micro, Small and Medium Enterprise (MSME) engaged in the production and sale of curtains with the best quality and competitive prices since 2005. This study aims to determine employee work loyalty at Azalea Gorden. The focus of this study is to understand employee work loyalty strategies and their impact on employee productivity. The method used is descriptive and Observative, by describing the situation through observations that occur in the field. The data obtained are the results of interviews with the Owner / Shop Owner of Azalea Gorden. The results of the study indicate that there are several factors that influence employee work loyalty at Azalea Gorden. These factors include job satisfaction and a positive work climate, and it was also found that high work loyalty can have a positive impact on employee productivity. The implication of this study is the importance of MSMEs in creating a work environment that motivates and supports employees to remain loyal. In managing employees, companies must pay attention to job satisfaction and a positive work climate.

A B S T R A K

Azalea Gorden adalah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang bergerak di bidang produksi dan penjualan gorden dengan kualitas terbaik dan harga yang kompetitif sejak tahun 2005. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Loyalitas kerja karyawan di Azalea Gorden. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami strategi loyalitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan Observatif, dengan menggambarkan keadaan melalui pengamatan yang terjadi di lapangan. Data yang didapat merupakan hasil wawancara dengan Owner / Pemilik toko dari Azalea gorden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan di Azalea Gorden. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif, serta ditemukan pula bahwa loyalitas kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya UMKM dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan agar tetap loyal. Dalam mengelola karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja, dan iklim kerja yang positif.

1. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah salah satu bagian penting dalam perekonomian Indonesia [1], [2], [3]. UMKM adalah usaha atau bisnis yang dilakukan oleh individu, kelompok, badan usaha kecil, maupun rumah tangga [4], [5]. Keberadaan UMKM di Indonesia sangat diperhitungkan, karena berkontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi. UMKM adalah suatu usaha ekonomi produktif yang independen atau berdiri sendiri baik yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama [6], [7]. UMKM dikuasai dan dimiliki serta menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah.

Peran UMKM sangat besar untuk pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Pada tahun 2023 pelaku usaha UMKM mencapai sekitar 66 juta [8], [9].

Kontribusi UMKM mencapai 61% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia, setara Rp 9.580 triliun. UMKM menyerap sekitar 117 juta pekerja (97%) dari total tenaga kerja [10], [11].

Loyalitas kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan UMKM. Fenomena ini muncul karena semakin banyak UMKM yang berdiri, semakin tinggi pula persaingan yang terjadi di pasar. Sangat penting bagi UMKM untuk mempertahankan sumber dayanya, terutama karyawan, yang telah membantu mengembangkan usaha tersebut [12]. UMKM lokal dapat memanfaatkan hal ini untuk membangun komunitas dan loyalitas konsumen [13]. Cara yang dapat digunakan adalah dengan:

- Memberikan informasi produk yang lengkap dan jujur.
- Memberikan respon yang cepat dan ramah.

- c. Memberikan testimoni atau ulasan dari konsumen lain.
- d. Memberikan diskon atau hadiah bagi konsumen setia
- e. Mengajak konsumen untuk berbagi pengalaman menggunakan produk mereka di media sosial.

Melalui loyalitas kerja, maka karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan [14], [15]. UMKM dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi bagian integral dalam pengembangan dan pertumbuhan perusahaan, sehingga mereka merasa nyaman dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan [16]. Fenomena loyalitas kerja pada UMKM seringkali menghadapi beberapa tantangan, yaitu besaran gaji yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kurangnya kejelasan dalam sistem penghargaan dan pengembangan karir [17]. Tantangan ini dapat mengancam keberhasilan upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan di Azalea Gorden dan strategi loyalitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Observatif. Metode yang digunakan untuk mengetahui gambaran, keadaan, suatu hal dengan cara mendeskripsikannya sedetail mungkin berdasarkan fakta yang ada. Data penelitian dilakukan pada hari Minggu, 2 April 2023 di UMKM Azalea Gorden di Jl. HS. Rongo Waluyo, Telukjambe, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Penelitian ini bagian dari strategi loyalitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan di Azalea Gorden. Sasaran dalam penelitian ini dimanfaatkan perbaikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), operasional, dan pengendalian kualitas karyawan yang berkelanjutan dengan membangun iklim kerja yang positif serta mencapai kepuasan kerja. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan kebijakan diterapkan secara konsistensi dan transparansi untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Subjek loyalitas kerja pada Azalea Gorden dapat difokuskan pada Strategi Loyalitas Kerja di Azalea Gorden. Tujuan utamanya adalah untuk mempelajari strategi konkret yang telah diterapkan oleh Azalea Gorden dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Berikut adalah beberapa poin yang dapat menjadi fokus loyalitas kerja:

a. Budaya dan Nilai Perusahaan

Memahami nilai-nilai inti dan budaya kerja Azalea Gorden yang mendukung loyalitas karyawan dan

Mengamati bagaimana budaya perusahaan tercermin dalam kegiatan sehari-hari dan interaksi antara karyawan.

b. Program Penghargaan dan Insentif

Meninjau program penghargaan dan insentif yang ada di Azalea Gorden, seperti program bonus, atau insentif kinerja dan Meninjau efektivitas program-program ini dalam mendorong loyalitas kerja dan retensi karyawan.

c. Peluang Pertumbuhan

Mempelajari upaya yang dilakukan oleh Azalea Gorden untuk memberikan peluang pertumbuhan dan Menjelajahi program atau rotasi pekerjaan yang ditawarkan untuk membantu karyawan berkembang dan merasa terlibat.

d. Lingkungan Kerja yang Positif

Mengamati lingkungan kerja di Azalea Gorden dan menjelajahi kebijakan perusahaan dalam mendukung kehidupan kerja yang seimbang. Kesejahteraan karyawan dan hubungan yang positif antara rekan kerja serta mempelajari bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi pada tingkat loyalitas karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Azalea Gorden menjual gorden dengan motif yang beragam dan menerima pesanan *custom desain* gorden sesuai dengan keinginan customer. Azalea Gorden menyediakan Vertical Blinds, Walpapper, Kusen Aluminium, Plafon PVC, dan Atap Baja Ringan serta menerima jasa untuk pemasangannya. Perusahaan ini memiliki 20 karyawan yang terdiri dari anggota keluarganya dan juga masyarakat sekitar dimana karyawan hanya dilibatkan dalam proses pemasangan dan perakitan pada proyek-proyek yang bekerjasama dengan Azalea Gorden. Karyawan tidak dilibatkan dalam proses produksi gorden dikarenakan produksi gorden hanya di pusatnya saja. Azalea Gorden selalu mendapatkan proyek-proyek besar, sehingga karyawan tetap bisa bekerja tanpa khawatir kehilangan pekerjaannya. Azalea Gorden memiliki karyawan dengan loyalitas kerja dan iklim kerja yang baik, sehingga UMKM ini memiliki reputasi yang baik dan jaringan kerjasama yang luas dengan instansi lain.

Perusahaan mengeksplorasi beberapa strategi yang diterapkan oleh UMKM ini untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Strategi loyalitas kerja yang diterapkan oleh Azalea Gorden adalah:

a. Budaya dan Nilai Perusahaan

Azalea Gorden memiliki Budaya perusahaan yang sangat kuat, di mana setiap karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap keberhasilan perusahaan. Perusahaan ini mendorong semangat tim, kolaborasi, dan inovasi melalui program-program seperti sesi brainstorming, pelatihan berkelanjutan, dan acara sosial. Karyawan diberi kebebasan untuk berbagi

ide dan pendapat mereka, yang menciptakan iklim kerja yang inklusif dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

b. Program Penghargaan dan Insentif

Azalea Gorden memiliki program penghargaan untuk mengapresiasi kontribusi karyawannya. Penghargaan ini berupa pengakuan, program bonus, dan insentif kinerja. Dengan memberikan pengakuan yang adil dan transparan, perusahaan ini mendorong motivasi dan kepuasan karyawan, serta memperkuat ikatan mereka dengan Azalea Gorden.

c. Peluang Pertumbuhan

Azalea Gorden memahami pentingnya pengembangan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka. Perusahaan ini menawarkan program rotasi pekerjaan yang ditawarkan untuk membantu karyawan berkembang dan merasa terlibat. Hal ini memberikan insentif [18] bagi karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dan berkontribusi secara maksimal.

d. Lingkungan Kerja yang Positif

Azalea Gorden dikenal memiliki lingkungan kerja yang positif yang berkontribusi pada loyalitas dan kepuasan karyawan. Perusahaan ini mengakui pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Azalea Gorden menawarkan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana karyawan merasa dihargai dan dapat menjaga kualitas hidup mereka.

Strategi loyalitas kerja dalam pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dapat menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan serta memiliki komitmen, produktif, dan bertahan dalam jangka panjang. Kriteria dan elemen strategi loyalitas kerja pada Azalea Gorden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Aspek atau Elemen Strategi Loyalitas Kerja

No.	Elemen Strategi Loyalitas Kerja	Penilaian			
		Cukup	Baik	Buruk	Sangat Baik
1.	Kebijakan Karyawan				v
2.	Komunikasi yang Efektif [19]				v
3.	Pengembangan Karir/Peluang Pertumbuhan [20]	v			
4.	Pengakuan & Apresiasi [21]	v			
5.	Budaya Organisasi yang positif [22], [23]				v
6.	Work-life Balance atau Keseimbangan Kerja Hidup [24]		v		

Bagan dari Strategi Loyalitas Kerja [25] pada Azalea Gorden memiliki nilai Nilai Budaya dan Nilai Perusahaan adalah 85, Program Penghargaan dan Intensif adalah 89, Peluang Pertumbuhan adalah 75, dan Lingkungan Kerja yang positif adalah 90.

Perolehan nilai merupakan hasil dari penilaian observasi kami terhadap strategi loyalitas kerja yang diterapkan oleh Azalea Gorden disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Penilaian terhadap Strategi Loyalitas Kerja

Hal yang paling menonjol dari hasil penilaian tersebut adalah kurangnya peluang pertumbuhan dan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan. Jika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk pengembangan karir yang jelas atau merasa bahwa

perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup untuk pertumbuhan mereka, mereka mungkin kehilangan motivasi dan loyalitas [26]. Kurangnya jenjang karir yang jelas atau program pengembangan yang terbatas dapat menjadi permasalahan.

Dalam kaitannya pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan pada Azalea Gorden yang dilakukan perpindahan dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta mendapatkan penghasilan yang lebih besar, selain itu bisa dirasakan pengaruhnya dari keputusan perusahaan dalam meningkatkan posisi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Sehingga perihal ini perlu aspek penting yang harus diperhatikan untuk memutuskan & meningkatkan jenjang karir karyawan yaitu:

a. Evaluasi Kinerja.

Evaluasi yang teratur dan obyektif membantu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan karyawan. Memberikan arahan & panduan khusus pengembangan keahlian & kompetensi yang diperlukan, serta menanamkan dasar agar memiliki perencanaan karir yang efektif.

b. Rencana Pengembangan Karir

Dapat membantu karyawan dalam rencana & arah perkembangan karir mereka pada program

pengembangan karir terbaik. Melakukan identifikasi apa tujuan karir jangka pendek & jangka panjang, selanjutnya membuat langkah-langkah konkret dan detail serta rinci yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan adalah aspek penting dalam meningkatkan jenjang karir. Pelatihan dapat berupa pelatihan teori & teknis, kepemimpinan, atau pengembangan kompetensi yang relevan & nyambung dengan posisi yang diinginkan. Pelatihan ini membantu persiapan mereka untuk tanggung jawab yang lebih tinggi dan besar agar memperluas karir mereka.

d. Mentoring dan Pembimbingan

Membantu karyawan dalam mendapatkan pelatihan, arahan, serta dukungan dari orang-orang yang memiliki pengalaman maupun keahlian yang relevan dan bermanfaat. Memberikan mentoring sampai pada tingkatan memberi & membantu identifikasi, wawasan tentang lingkungan kerja, panduan maupun interaktif yang memiliki umpan balik yang berharga dalam mengembangkan karir karyawan.

e. Proyek Khusus dan Tanggung Jawab Tambahan

Memberikan karyawan tanggung jawab tambahan, proyek khusus, atau kesempatan kepemimpinan dalam lingkup pekerjaan mereka adalah cara efektif untuk meningkatkan jenjang karir. Sehingga bisa menumbuhkan keterampilan dan pengalaman baru untuk jenjang karir yang baik dan luas.

f. Promosi dan Mobilitas Internal

Promosi merupakan aspek penting dalam meningkatkan jenjang karir. Perusahaan harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas mengenai promosi berdasarkan prestasi dan kompetensi. Mobilitas internal juga dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencari tawaran posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Kriteria dalam menentukan pertumbuhan jenjang karir karyawan pada Azalea Gorden adalah sebagai berikut:

- Kompetensi & Keterampilan yang mumpuni dan relevan
- Kinerja Karyawan yang terus membaik dan meningkat
- Pengalaman Kerja yang dimiliki menjadi faktor pendukung tambahan penting untuk menentukan tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi lagi
- Pendidikan & Pengembangan karyawan yang membantu dalam memperoleh peningkatan peluang tumbuhnya jenjang karir yang lebih bagus kedepan.

e. Kepemimpinan & Potensi yang dimiliki karyawan

f. Komitmen kuat dan Sikap kerja yang baik dan bijak

g. Keandalan dan Etika Kerja sebagai bentuk pertimbangan penting dalam hal integritas tinggi, serta dapat dipercaya saat diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi.

h. Keinginan dan Kesiapan Karyawan.

Jenjang karir yang tidak ada kesempatan dan kejelasan pada pelaku UMKM Azalea Gorden harus dapat mengambil keputusan dan meminimalisir kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di kemudian hari. Solusi yang dapat dipertimbangkan adalah:

a. Evaluasi kebijakan dan prosedur internal.

Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang ada untuk memastikan bahwa tidak ada hambatan yang tidak perlu dalam peluang pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan. Ini termasuk kebijakan promosi, pengakuan kinerja, dan penugasan proyek.

b. Penyediaan pelatihan dan pengembangan.

Azalea Gorden dapat menginvestasikan lebih banyak sumber daya untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Ini dapat berupa pelatihan keterampilan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pelatihan lainnya yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

c. Program mentoring dan pelatihan.

Perusahaan dapat memperkenalkan program mentoring dan pelatihan yang melibatkan karyawan senior atau pemimpin perusahaan. Program seperti ini dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan yang ingin mengembangkan karir mereka

d. Komunikasi dan umpan balik.

Penting bagi perusahaan untuk memperkuat komunikasi dengan karyawan dan memberikan umpan balik terbuka tentang peluang pertumbuhan dan pengembangan karir yang tersedia. Ini dapat dilakukan melalui pertemuan reguler, evaluasi kinerja, atau diskusi individual dengan karyawan.

e. Pembentukan rencana karir individu.

Azalea Gorden dapat mendorong karyawan untuk merencanakan pengembangan karir mereka sendiri dengan menyusun rencana karir individu. Hal ini dapat membantu karyawan memiliki visi jangka panjang tentang tujuan karir mereka dan bagaimana mereka dapat mencapainya.

Setiap solusi harus disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan khusus perusahaan. Mengadakan diskusi terbuka dengan karyawan dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu

mendapatkan masukan yang berharga untuk merancang solusi yang tepat.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pada Azalea Gorden yaitu dapat mengetahui loyalitas kerja karyawan dengan melakukan eksplorasi beberapa strategi yang diterapkan oleh UMKM ini diantaranya Budaya dan nilai Perusahaan, Program penghargaan dan Intensif, Peluang pertumbuhan kerja, serta Lingkungan kerja yang positif. Selanjutnya dilakukan observasi dan penilaian strategi loyalitas kerja karyawan Azalea Gorden maka ditemukan hasilnya dari data yang paling menonjol dan mempengaruhi adalah Peluang pertumbuhan dan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang terbatas sehingga tentu saja hal ini dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dapat turun secara drastis. Penelitian ini memberikan Solusi yang bisa dipertimbangkan yaitu, Evaluasi kebijakan dan prosedur internal, Penyediaan pelatihan & pengembangan, Program mentoring & pelatihan, Komunikasi dan umpan balik, serta Pembentukan rencana karir individu.

Daftar Rujukan

- [1] Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 170-186. DOI: <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>
- [2] Windusancono, B. A. (2021). Upaya Percepatan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Di Indonesia. *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang*, 18(1), 01-14. DOI: <https://doi.org/10.56444/mia.v18i1.557>
- [3] Munthe, A., Yarham, M., & Siregar, R. (2023). Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 593-614. DOI: <https://doi.org/10.61930/jebmak.v2i3.321>
- [4] Vinatra, S. (2023). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3), 01-08. DOI: <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i3.832>
- [5] Al Farisi, S., & Fasa, M. I. (2022). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 73-84. DOI: <https://doi.org/10.53429/jdes.v9iNo.1.307>
- [6] Orlando, G. H., & Anwar, M. (2023). Peningkatan Minat Beli Produk UMKM Melalui Media Bazar. *Karya: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 230-234.
- [7] Noholo, S., Husain, S. P., & Muzdalifah, M. (2023). Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan Bagi Usaha Mikro dan Kecil di Kelurahan Leato Utara Kota Gorontalo. *Mopolayio: Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 2(2), 116-120. DOI: <https://doi.org/10.37479/mopolayio.v2i2.64>
- [8] Hanum, F., Maryam, M., Susanti, S., Rusmina, C., Rahmi, R., Juwita, J., & Fitriliana, F. (2023). Strategi Ekspansi Usaha UMKM dengan Pendekatan Metoda Hybrid SWOT Analisis dan AHP. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(1). DOI: <https://doi.org/10.32672/jse.v8i1.5675>
- [9] Solikhati, A. N., Febriyanti, D., Fibrianto, D., Amaleo, S., & Hawa, S. D. (2023). Penerapan E-commerce dan Digital Marketing untuk Meningkatkan Daya Saing Usaha UMKM
- WINSHOP. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 4(01), 61-66.
- [10] Novitasari, A. T. (2022). Kontribusi UMKM terhadap Pertumbuhan Ekonomi Era Digitalisasi Melalui Peran Pemerintah. *Journal of Applied Business & Economics (JABE)*, 9(2). DOI: 10.30998/jabe.v9i2.13703
- [11] Fath-Hiah, W. N. (2024). *Pemberdayaan Industri Kecil Dan Menengah Batik Oleh Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Desa Jatipelem Kabupaten Jombang* (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JAWA TIMUR).
- [12] Kurniawan, S. (2018). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- [13] Zaman, N., Octo, C. W., Dhora, S. T., Yuliaty, F., & Prasetyo, I. (2022). Manajemen sdm perangkat desa dan dampaknya terhadap pertumbuhan umkm di indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 107-115. DOI: <https://doi.org/10.15575/jim.v3i2.22728>
- [14] Fauzi, M. R., & Mandala, K. (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, Dan Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [15] Sigit, K. N., & Soliha, E. (2017). Kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan dan loyalitas nasabah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21(1), 157-168. DOI: <https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i1.1236>
- [16] Hartono, J. K., Wisanggeni, M., Juan, A., Hutasoit, K., Novia, I., & Prawihatmi, C. Y. (2024, July). Implementasi CSR UMKM Kuliner D'Brina Sampangan Di Tengah Masyarakat. In *Seminar Nasional Hasil Riset dan Pengabdian* (Vol. 6).
- [17] Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- [18] Ratnasari, N. M. M. D., & Made, N. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 182-189.
- [19] Gemilang, G., & Yuliana, N. (2023). Pentingnya Komunikasi Efektif dalam Bisnis Modern. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(4), 145-154. DOI: <https://doi.org/10.6578/triwikrama.v2i4.1064>
- [20] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- [21] Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Jurnal of Education*, 2(4), 212-234.
- [22] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. DOI: 10.36778/jesya.v1i1.7
- [23] Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani jurnal politik dan sosial kemasyarakatan*, 10(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.52166/madani.v10i1.186>
- [24] Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan hidup dan kerja: dampak bekerja dari rumah pada karyawan di sulawesi utara. *Sebatik*, 26(1), 164-172. DOI: <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- [25] Luki, M., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada Pt. Horasbangunpersada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 1623-1638.
- Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- [26] Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja