



---

**DEPRIVASI RELATIF DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. X**

Oleh

William Daniel Oleysorot<sup>1</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup><sup>1,2</sup>Universitas Kristen Satya Wacana; Jl. Diponegoro No.52-60, Salatiga, Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah 50711, (0298)321212 Jurusan Psikologi, Salatigae-mail: [Willioleysorot@gmail.com](mailto:Willioleysorot@gmail.com)**Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan PT. X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Tulisan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik sampel jenuh. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala deprivasi relatif dan skala loyalitas kerja. Keseluruhan data dianalisis menggunakan teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar korelasi  $r = -0,229$ ; ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja. Dengan tidak adanya hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja membuat hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan temuan tersebut dapat dinyatakan bahwa deprivasi relatif tidak berdampak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. X.

**Kata kunci : Deprivasi relatif, Loyalitas kerja, Karyawan****PENDAHULUAN**

Pada saat ini dunia industri mulai memasuki masa *new normal*. Walaupun demikian para pengusaha yang bergerak di bidang industri perlu melakukan berbagai adaptasi secara cepat terutama dalam memasuki persaingan global. Pernyataan tersebut didukung oleh (Wibisana, 2020) yang dalam satu kesempatan mengatakan bahwa pada era persaingan tersebut, setiap perusahaan akan dipaksa bersaing untuk memenuhi setiap kebutuhan *stakeholder*. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan terus berusaha meningkatkan sumberdaya manusia agar dapat melakukan berbagai perubahan dalam menghadapi persaingan global tersebut. Sementara itu, hasil temuan Akilah (2018) menunjukkan bahwa karyawan merupakan sumberdaya manusia yang perlu dikelola secara tepat agar dapat menghadapi persaingan global. Demikian juga hal tersebut dialami oleh PT. X. Perusahaan tersebut bergerak di sektor penyalur

tenaga kerja. Pengelola karyawan di perusahaan tersebut diharapkan dapat mengembangkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, setiap pihak manajemen perusahaan tersebut perlu memastikan bahwa setiap karyawan mereka memiliki loyalitas kerja yang dapat diandalkan.

Pada hari senin, tanggal 3 Oktober 2022, penulis melakukan wawancara terhadap 10 orang karyawan di PT. X untuk mengidentifikasi fenomena mengenai loyalitas kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara tersebut pun penulis mendapati bahwa dari 10 orang terdapat 6 orang karyawan yang menjelaskan bahwa mereka memiliki permasalahan dalam pekerjaan seperti kurang memiliki ketaatan terhadap peraturan perusahaan sehingga tugas-tugas nya menjadi terbengkalai, dan 4 orang lagi menjelaskan bahwa dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dapat bersikap jujur dan merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan.



Berdasarkan fenomena tersebut, penulis memprediksi karyawan mengalami masalah yang terkait dengan loyalitas kerja.

Penulis menganggap bahwa penelitian mengenai loyalitas karyawan di PT. tersebut penting untuk dilakukan. Pernyataan tersebut sejalan dengan Guillon (2020) yang mengungkapkan bahwa setiap perusahaan harus memahami bahwa nilai sebuah perusahaan dibentuk dari loyalitas kerja dari setiap karyawannya. Sebaliknya, menurut Darmawan (2020) loyalitas kerja karyawan yang rendah akan merugikan perusahaan dan menimbulkan masalah seperti kehilangan kepercayaan, pekerjaan yang tidak efisien dilakukan, ketidakhadiran dan niat yang tinggi dari karyawan untuk berpindah. Tingginya tingkat loyalitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan cenderung akan karyawan tersebut lebih mengutamakan kepentingan sebuah perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan di dukung oleh hasil penelitian Stojanovic, (2020) yang menyatakan bahwa tingkat loyalitas karyawan yang besar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan acuan jurnal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Dalam suatu kesempatan, Kuncorowati (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, jika tingkat loyalitas kerja yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan, maka kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik pun akan semakin meningkat. Kesimpulan yang berbeda yang di dapatkan dari hasil penelitian Juwita (2021) yang mengungkapkan bahwa loyalitas kerja yang rendah pada karyawan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti mengidentifikasi bahwa terdapat dampak positif dan negative mengenai loyalitas kerja.

Penulis menemukan bahwa terdapat faktor yang berpengaruh pada loyalitas kerja

karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Olson-Buchanan (2013) faktor yang dapat berdampak pada loyalitas kerja seseorang adalah job insecurity, work environment, relatif deprivation, compensation dan burnout. Faktor deprivasi relatif adalah salah satu yang sering ditemukan terlebih untuk dikalangan karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Korotayev (2020), deprivasi relatif merupakan kondisi dimana individu akan membandingkan dirinya sendiri dengan orang lain.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji permasalahan yang sama yaitu mengenai Deprivasi relatif dan loyalitas kerja pada karyawan. Dari temuan tersebut di dapati hasil diantaranya adalah penelitian Mardaleta, (2022) yang menunjukkan bahwa deprivasi relatif dan loyalitas kerja pada karyawan memiliki hubungan negatif yang signifikan. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi deprivasi relatif, semakin banyak karyawan yang akan mempertimbangkan apa pun yang mungkin membuat mereka merasa dirugikan karena kegagalan perusahaan untuk memenuhi harapan mereka. Akibatnya, keadaan ini membuat karyawan sulit bersedia memberikan loyalitas kerja, yang ditandai dengan kurangnya semangat untuk menyelesaikan tugas, rendahnya performa kerja, dan ketidakmampuan untuk memberikan gagasan progresif untuk keberhasilan perusahaan.. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardaleta, (2022) yang membahas hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan yang mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan. Pada kesempatan lainnya, permasalahan yang sama juga diteliti oleh Linsia (2019) yang membahas permasalahan mengenai hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada karyawan dan mendapati hasil penelitian yaitu adanya hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan. Tingginya tingkat deprivasi relatif yang dimiliki oleh seorang karyawan akan

memicu menurunnya loyalitas kerja, sebaliknya semakin rendah deprivasi relatif maka tingkat loyalitas kerja yang dimiliki seorang karyawan akan semakin tinggi.

## LANDASAN TEORI

### Loyalitas Kerja

Saydam (2000) berpendapat bahwa loyalitas kerja adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan untuk mengamalkan, menaati dan melaksanakan sesuatu yang dipatuhi dan dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan. Menurut Dutta (2021) loyalitas kerja adalah tetap bersama perusahaan daripada mencari pekerjaan, bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas, tidak membocorkan informasi rahasia perusahaan, menganjurkan, mematuhi peraturan tanpa pengawasan yang ketat, memprioritaskan tujuan perusahaan daripada pencapaian individu. Menurut Firmansyah (2016) Loyalitas kerja (*job loyalty*) adalah perilaku atau sikap pada karyawan yang memberikan kemampuan dan keterampilan kepada perusahaan. Loyalitas kerja adalah kondisi psikologis yang membangun sebuah keterikatan antara karyawan dan perusahaan yang ditempatinya, karena loyalitas kerja tidak hanya sekedar membahas soal seberapa lama seorang karyawan berada didalam perusahaan, namun dapat juga terlihat dari seberapa besar pemikiran, perhatian, fokus, masukan, gagasan, ide, serta besarnya dedikasi yang diberikan sepenuhnya kepada pekerjaan dan perusahaannya (Chaerudin et al., 2020).

Berdasarkan definisi diatas, peneliti ingin mengacu pada teori Saydam (2000) bahwa loyalitas kerja adalah tekad yang dimiliki oleh karyawan serta kesanggupan untuk menaati setiap peraturan dalam perusahaan. kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perusahaan yang tidak hanya di tandai dengan seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut, namun keinginan yang kuat untuk

bekerja sebaik mungkin serta melakukan apapun untuk kemajuan perusahaan tempat dia bekerja.

### Aspek Loyalitas Kerja

Dalam kesempatan ini, Saydam (2000) mengemukakan bahwa terdapat 4 aspek dari loyalitas kerja diantaranya adalah:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, Kesanggupan karyawan untuk memastikan bahwa mereka selalu menaati dan mengikuti segala peraturan perusahaan dan tidak melanggar perintah atasan atau pihak berwenang lainnya
- b. Tanggung jawab, Sebuah sikap yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan mampu membuat keputusan yang beresiko demi kepentingan bersama.
- c. Pengabdian, Aspek perilaku loyalitas karyawan dinilai dari pengabdian individu dan rasa untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun. Karyawan cenderung akan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.
- d. Kejujuran dinilai menjadi salah satu poin yang penting bagi seorang krayawan. Kejujuran dapat ditandai dengan tidak menyalahgunakan sebuah kuasa yang ada padanya.

### Faktor mempengaruhi Loyalitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Olson-Buchanan, (2013) yaitu:

1. *Burnout*.  
*Burnout* merupakan respons tubuh terhadap stress dan tekanan kerja yang terlalu berlebihan dan dapat ditandai dengan perasaan terkuras secara emosional dan kelelahan secara emosional (Dall'Ora et al., 2020).
2. Deprivasi relatif.  
Deprivasi relatif mengacu pada emosi kebencian dan ketidakpuasan disebabkan oleh perasaan kehilangan hasil yang layak dibandingkan dengan beberapa karyawan atau kelompok lain di



perusahaan dan organisasi (Ohno et al., 2023).

3. Keselamatan kerja.

Keselamatan kerja merupakan perhatian yang diberikan seseorang terhadap mesin dan material yang sekiranya dapat mengancam keutuhan dan kesempurnaan baik secara jasmani maupun rohani seorang karyawan (Sedarmayanti, 2017).

4. Kompensasi.

Kompensasi adalah segala jenis pendapatan di luar gaji, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. (Hasibuan, 2011)

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di sekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Septiano, 2010 dalam Marwanto & Hasyim, 2023)

### Deprivasi Relatif

Deprivasi relatif adalah sebuah keadaan dimana seorang individu merasa dirinya diperlakukan lebih rendah atau tidak sebaik dengan individu yang lain dalam sebuah perusahaan, sehingga individu merasa dirugikan karena hal itu. Pada kesempatan yang lain, Smith & Pettigrew, (2015) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai penilaian bahwa seseorang atau sebuah kelompok merasa dirugikan dibandingkan dengan rujukan yang relevan, dan bahwa penilaian ini menimbulkan perasaan marah dan dendam antar individu atau kelompok. Menurut Crosby (1978) Deprivasi relatif adalah keadaan subjektif yang sering terjadi di lingkungan sosial, deprivasi relatif ditandai dengan perasaan seorang subjek yang merasa tidak beruntung dibandingkan dengan orang lain sehingga dapat menyebabkan perasaan marah dan pada akhirnya dapat mengakibatkan konsekuensi yang berbahaya. Deprivasi relatif sering dikaitkan dengan perilaku agresif dan menyimpang seperti, permusuhan antar individu atau kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, penelitian ini mengacu pada teori Smith & Pettigrew, (2015) deprivasi relatif adalah gambaran posisi seorang individu yang membangkitkan proses perbandingan interpersonal antara dirinya dengan orang lain yang memiliki nasib lebih baik dalam suatu lingkungan sosial. Akibatnya, individu merespon dengan kemarahan dan kebencian terhadap kerugian yang layak.

### Aspek Deprivasi Relatif

Dalam temuan Smith & Pettigrew (2015) menunjukkan bahwa deprivasi relatif memiliki tiga aspek, diantaranya adalah :

1. *Cognitive comparisons*

merupakan kondisi di mana seseorang melakukan perbandingan antara keadaan yang mereka alami saat ini dengan keadaan yang mereka alami sebelumnya. Perbandingan ini mencakup: (1) keadaan saat ini dengan keadaan orang-orang dalam grupnya, (2) keadaan saat ini dengan keadaan orang-orang di luar grupnya, dan (3) keadaan saat ini dengan keadaan masa lalunya.

2. *Cognitive apprials*

merupakan pemikiran dimana setelah melakukan perbandingan, kemudian individu beranggapan bahwa individu merasa dirinya atau kelompoknya merasa dirugikan dengan orang lain atau kelompok lain yang sedang dibandingkan.

3. *Justice related affect*

Adalah perasaan di mana seseorang merasa perbandingan yang mereka alami tidak adil, individu merasa bahwa dirinya pantas untuk menerima hal yang lebih baik, sehingga individu menunjukkan perasaan marah dan kebencian kepada orang yang dibandingkan.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat *variable* penyebab atau *variable* bebas (X) dan *variable* akibat atau *variable* terikat (Y) :

*Variable* (X) : Deprivasi Relatif



Variable (Y) : Loyalitas Kerja  
 Rancangan Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 30 orang dan seluruh anggota populasi menjadi sampel atau partisipan penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Skala pada penelitian ini menggunakan skala model likert. Menurut Sugiyono (2016) skala model likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert terdiri dari item-item yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel*. Skala Likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada setiap aitem, diberi skor SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Semakin tinggi skor total yang didapat, maka mengindikasikan semakin tinggi tingkat loyalitas kerja dan tingkat deprivasi relatif yang dimiliki karyawan. Pada penelitian ini menggunakan Skala Loyalitas Kerja dan Skala Deprivasi Relatif sebagai alat ukur.

Skala loyalitas kerja digunakan untuk mengukur loyalitas kerja pada karyawan, diadopsi dari Nandania (2013) yang dikembangkan berdasarkan indikator loyalitas menurut Saydam (2000). Skala loyalitas memiliki 28 aitem, dengan nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,942 yang menunjukkan bahwa kuesioner ini valid dan reliabel sehingga bisa digunakan dalam penelitian.

No.	Aspek	No. aitem	Jumlah aitem
1	Ketaatan atau kepatuhan	1, 2, 9, 10, 17, 21, 22	7
2	Tanggung jawab	3, 4, 11, 12, 18, 23, 24	7
3	Pengabdian	5, 6, 13, 14, 19, 25, 26	7

4	Kejujuran	7, 8, 15, 16, 20, 27, 28	7
<b>Total</b>			<b>28</b>

Untuk mengukur deprivasi relatif pada karyawan menggunakan PRDS (*Personal Relative Deprivation Scale*) yang dicetuskan oleh Callan (2011) yang dikembangkan berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Smith & Pettigrew (2015). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, skala ini menunjukkan hasil dengan nilai *Alpha Cronbach* yaitu 0,744 sehingga bisa digunakan dalam penelitian (Saragih, 2020).

No.	Aspek	No. aitem	Jumlah aitem
1	<i>Cognitive comparisons</i>	1, 4, 7, 10, 13	5
2	<i>Cognitive appraisals</i>	2, 5, 11, 12, 14	5
3	<i>Justice related affect</i>	3, 6, 8, 9, 15	5
<b>Total</b>			<b>15</b>

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson correlation* atau *pearson product moment* apabila distribusi data normal, sebagai alternatif jika distribusi data tidak normal menggunakan *spearman rank* pada program SPSS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson menunjukkan hasil  $r = 0,224$  dengan signifikan  $-0,229$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Deprivasi Relatif dan Loyalitas kerja karyawan di PT.X Jogja. Nilai  $r = 0,224$  juga menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Variabel	r	Sig (2-tailed)	Keterangan
Deprivasi relatif & Loyalitas kerja	0,224	-0,229	Hubungan tidak signifikan



Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis korelasi diatas menunjukkan koefisien korelasi  $r = -0,229; p < 0,05$  yang menandakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja karyawan pada PT. X. Hal tersebut menunjukkan bahwa deprivasi relatif tidak menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Astuti (2022) Berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti lingkungan kerja, stres kerja dan insentif, sedangkan deprivasi relatif tidak menjadi faktor penting dalam loyalitas kerja.

Deprivasi relatif memberikan sumbangan yang kecil terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan terhadap Perusahaan. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kedua variable tersebut. Pertama, Sebagian karyawan baranggapan bahwa adanya perasaan deprivasi relatif bukan menjadi bagian penting dalam meningkatkan loyalitas kerja mereka terhadap Perusahaan. Dalam penelitian Nugroho (2021) juga menunjukkan bahwa koefisien  $r = 0,017; sig. > 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu tidak ada hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja dapat diterima, dan artinya tinggi rendahnya deprivasi relatif tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Kedua, karyawan mengatakan bahwa tingkat deprivasi relatif tidak memiliki peran dalam menurunkan loyalitas kerja. Bernstein (1980) dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa harapan yang dibentuk oleh individu cenderung tidak tetap atau meningkat melainkan disesuaikan dengan kondisi objektif sehingga deprivasi relatif dianggap tidak mengambil peran yang besar dalam loyalitas kerja karyawan.

Ketiga, Sebagian karyawan berpendapat bahwa tingkat deprivasi relatif yang mereka rasakan masih bisa di terima atau masih masuk akal sehingga hubungannya terhadap loyalitas kerja masih sangat kecil. Karyawan juga lebih berfokus untuk menjaga loyalitas kerja mereka dan tidak terlalu memperhatikan deprivasi

relatif. Santhoso (2012) Mengungkapkan bahwa kondisi deprivasi relatif tidak secara langsung dapat berpengaruh terhadap prasangka sosial maupun kelompok. Oleh karena itu deprivasi relatif tidak mengambil andil besar dalam pengaruhnya terhadap loyalitas kerja seorang karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dengan tidak adanya hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja bagi karyawan membuat hipotesis dalam penelitian ini dapat ditolak. Hipotesis yang ditolak dalam penelitian ini membuktikan bahwa deprivasi relatif tidak selalu menjadi faktor utama dalam penurunan tingkat loyalitas kerja seorang karyawan. Di sisi lain juga terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja seseorang seperti tekanan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja (Yazid, 2006). Namun penelitian ini tetap berfokus pada hubungan deprivasi relatif dan loyalitas kerja bagi karyawan yang dapat membantu karyawan tetap menjada konsistensi dan loyalitas kerjanya dalam sebuah Perusahaan.

## **SARAN**

Dalam penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan, dimana penlitit melakukan proses pengumpulan data hanya menggunakan google form dan tidak bertemu secara langsung dengan setiap karyawan di PT. X. Adapun manfaat yang bisa didapat dalam penelitian ini yaitu untuk melihat seberapa besar hubungan deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. X. Beberapa faktor dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, namun deprivasi relatif memberikan pengaruh yang tidak signifikan di dalamnya sehingga tinggi rendahnya deprivasi relatif tidak berperan penting terhadap loyalitas kerja karyawan

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- [2] Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- [3] Callan, M. J., Shead, N. W., & Olson, J. M. (2011). Personal Relative Deprivation , Delay Discounting , and Gambling. 101(5), 955–973. <https://doi.org/10.1037/a0024778>
- [4] Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi (S. M. Subakti (ed.); 1st ed.). CV Jejak, anggota IKAPI.
- [5] Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- [6] Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- [7] Dutta, T. (2021). Employee Loyalty : Measurement and Validation. 1–18. <https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- [8] Ganahl, S., Gonzalez, M., Greenberg, J., Hackman, J. R., Kinder, D., Olsen, J., Rhodebeck, L., Rosenman, I., & Saxe, L. (1980). An Empirical Examination of Relative Deprivation. 456, 442–456.
- [9] Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi (Revisi)*. Bumi Aksara.
- [10] Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan. *Literasi Nusantara Abadi*.
- [11] Korotayev, A. V., & Shishkina, A. R. (2020). Relative Deprivation as a Factor of Sociopolitical Destabilization: Toward a Quantitative Comparative Analysis of the Arab Spring Events. *Cross-Cultural Research*, 54(2–3), 296–318. <https://doi.org/10.1177/1069397119882364>
- [12] Kuncorowati, H., Noor Rokhmawati, H., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 301–310. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>
- [13] Linsia, N. (2019). Hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan PT. bara dinamika muda sukses kalimantan utara. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- [14] Mardaleta, D., & Rinaldi, M. R. (2022). Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Palu. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id>. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/14681/>
- [15] Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44–51.
- [16] Nandania, R. (2013). Peran kepercayaan organisasi dengan loyalitas karyawan di BCA Malang Raya. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- [17] Nugroho, A. (2021). Hubungan antara Relative Deprivation dengan Loyalitas Kerja di Pt. Ardina Prima Semarang.



- [18] Ohno, H., Lee, K., & Maeno, T. (2023). Behavioral sciences well-being in Japan. *Behavioral Sciences*, 13, 158. <https://doi.org/10.3390/bs13020158>
- [19] Olson-Buchanan, J., Bryan, L. K., & Thompson, L. F. (2013). *Using industrial-organizational psychology for the greater good* (1st ed.). Routledge.
- [20] Santhoso, F. H., & Hakim, M. A. (2012). Deprivasi Relatif dan Prasangka Antar Kelompok. *Deprivasi Relatif Dan Prasangka Antar Kelompok*, 39(1), 121–128. <http://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6971/5432>
- [21] Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber daya manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro* (2nd ed.). [https://opac.unpatti.ac.id/index.php?show\\_detail&id=3990](https://opac.unpatti.ac.id/index.php?show_detail&id=3990)
- [22] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- [23] Smith, H. J., & Pettigrew, T. F. (2015). Advances in relative deprivation theory and research. *Social Justice Research*, 28, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0231-5>
- [24] Stojanovic, A., Milosevic, I., Arsic, S., Urosevic, S., & Mihajlovic, I. (2020). Corporate social responsibility as a determinant of employee loyalty and business performance. *Journal of Competitiveness*, 12(2), 149–166. <https://doi.org/10.7441/joc.2020.02.09>
- [25] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- [26] Walker, I., & Smith, H. J. (2002). *Relative Deprivation* (1st ed.). Cambridge University Press. [https://books.google.co.id/books?id=8mb9UGmce64C&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q=url&f=false](https://books.google.co.id/books?id=8mb9UGmce64C&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=url&f=false)
- [27] Yazid, Y. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>