

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: PERAN HUMAN RESOURCE FLEXIBILITY DAN PEOPLE ANALYTICS TERHADAP EMPLOYEE LOYALTY

Yoli Vanezi Mayendri¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 12 Oktober 2025
Diterima 21 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

*Human Resource Flexibility
People Analytics
Employee Loyalty*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dan mengevaluasi literatur yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dalam kaitannya dengan faktor sosial-psikologis dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dari pencarian awal dengan kata kunci "Determinant Ketahanan Keuangan", 138 artikel yang terindeks Scopus di kuartil pertama (Q1) dan kedua (Q2). Setelah proses seleksi yang didasarkan pada kriteria penelitian, dua puluh empat artikel dari kuartal pertama hingga kuartal kedua dievaluasi lebih lanjut. Ada tiga artikel yang relevan dari pencarian eksternal yang ditambahkan, sehingga total dua belas artikel yang memenuhi syarat dan dievaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi praktik MSDM yang berkelanjutan, seperti rekrutmen, pelatihan, fleksibilitas, dan pengelolaan sumber daya berbasis sosial, berkontribusi pada loyalitas karyawan. Praktik ini dikombinasikan dengan faktor psikologis dan sosial, seperti komunikasi internal, keyakinan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan modal sosial. Sebagian besar artikel yang ditemukan dipublikasikan di jurnal bereputasi internasional pada Q1 dan Q2, menegaskan pentingnya topik ini dalam diskursus akademik global. Namun, sebagian besar publikasi masih baru dan memiliki sitasi yang relatif rendah. Hasil ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan komponen strategis yang menghubungkan praktik MSDM dengan retensi tenaga kerja, inovasi, dan kreativitas. Hasil ini membuka ruang untuk penelitian lanjutan yang meningkatkan bukti empiris di seluruh dunia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Yoli Vanezi Mayendri
Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Padang, indonesia
Email: yolivanezi@gmail.com

PENDAHULUAN

Dengan digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi AI, lingkungan bisnis semakin berubah, yang berarti pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan. Karena memengaruhi stabilitas organisasi, retensi talenta, dan keunggulan kompetitif, loyalitas karyawan menjadi faktor strategis. Menurut (Zhang et al., 2022), loyalitas adalah elemen penting dalam perilaku organisasi, yang sangat penting untuk keberlangsungan operasi dan pengelolaan organisasi. Jika loyalitas menurun, risiko turnover meningkat, dan ini dapat menyebabkan kehilangan pengetahuan inti dan biaya perusahaan meningkat.

Loyalitas karyawan juga dianggap sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal organisasi dan persepsi individu. (Xie et al., 2022) Ini menunjukkan bahwa kepuasan budaya

organisasi adalah faktor utama dalam menumbuhkan loyalitas karyawan. Tingginya turnover dalam berbagai industri menunjukkan bahwa perlu ada pendekatan yang meningkatkan penggunaan karyawan dan memprioritaskan kepuasan karyawan. Karena itu, loyalitas berfungsi sebagai penghubung antara kebahagiaan karyawan dan daya saing perusahaan.

Pendekatan People Analytics adalah alat baru untuk memahami perilaku dan kebutuhan karyawan di era data. Menurut (Dai et al., 2022), kepercayaan organisasi dan identifikasi sosial dapat meningkatkan kesetiaan karyawan. Dalam hal ini, data analitik dapat membantu organisasi membuat kebijakan yang lebih baik untuk mendukung faktor-faktor ini.

Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya masalah emosional; analisis juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi secara menyeluruh. Selain itu, pengelolaan SDM harus fleksibel. (Liu, 2022) Ini karena loyalitas karyawan positif terhadap merek yang didasarkan pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi perusahaan. Fleksibilitas SDM memungkinkan untuk menyesuaikan struktur kerja, mobilitas karyawan, dan desain pekerjaan, yang memungkinkan organisasi lebih responsif terhadap perubahan pasar.

Fleksibilitas sumber daya manusia mencakup pengembangan keterampilan yang dinamis, mobilitas internal, dan penyesuaian dengan struktur organisasi. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan pengalaman karyawan dan meningkatkan loyalitas karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan tuntutan eksternal.

Metode berbasis data diberikan oleh People Analytics untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas. Organisasi dapat membuat intervensi yang lebih tepat dengan menganalisis perilaku, sentimen, dan kinerja karyawan. Sensasi analisis, misalnya, dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan budaya perusahaan dan memperkirakan tingkat turnover yang mungkin. Oleh karena itu, dipercaya bahwa fleksibilitas HR dan data manusia dapat meningkatkan kesetiaan karyawan. Ini akan membantu kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Loyalitas karyawan menunjukkan hubungan erat antara budaya perusahaan dan tingkat kepuasan kerja. Loyalitas adalah salah satu cara yang baik untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang, menurut model komitmen tiga dimensi Meyer & Allen (affective, continuance, normative), serta kerangka Exit, Voice, Loyalty, Neglect (EVLN).

TINJAUAN LITERATUR

Systematic Literature Review (SLR)

Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) adalah pendekatan terstruktur dan metodologis untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara kritis semua penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan atau subjek penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis dan mengikuti protokol yang ditetapkan untuk memastikan ketercakupan, objektivitas, dan transparansi. Peneliti dapat menggunakan kamera SLR untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kondisi saat ini di bidang penelitian tertentu, mengidentifikasi perbedaan dalam penelitian, dan membuat rekomendasi untuk penelitian tambahan berdasarkan kesimpulan dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, SLR memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian daripada hanya memberikan tinjauan naratif. Sebaliknya, itu adalah pendekatan penelitian yang sistematis dan terarah (Febrianti, 2024).

Metode Prisma

Pada awalnya, Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) dirilis pada tahun 2009 dengan tujuan membantu para peneliti melaporkan mengapa tinjauan sistematis dilakukan, bagaimana prosesnya dilakukan, dan hasil apa yang dihasilkannya. Untuk menyesuaikan dengan kemajuan yang telah terjadi selama sepuluh tahun terakhir dalam perkembangan metodologi dan terminologi dalam tinjauan sistematis, pedoman ini harus diperbarui. Pernyataan PRISMA 2020 adalah revisi dari Pernyataan PRISMA 2009 sebelumnya. Kemajuan terbaru dalam metode untuk menemukan, memilih, menilai, dan mensintesis studi-studi yang relevan telah dimasukkan ke dalam panduan pelaporan baru ini. Untuk mempermudah penerapan, item-item ini telah diubah (Page et al., 2021).

Watase Uake

Watase.web.id adalah sistem penelitian kerja sama yang didirikan pada tahun 2018. Peneliti dari berbagai universitas terlibat dalam pengembangan sistem ini pada tahun 2020 (Januari, 2024). Watase.web.id dibangun untuk membantu para peneliti bekerja sama dalam penelitian mereka dan berkolaborasi dengan peneliti lain dari berbagai institusi. Para peneliti dapat berbagi informasi, data, dan sumber daya terkait penelitian mereka dengan peneliti lain yang terdaftar di Watase.web.id. Salah satu fitur utama yang dikembangkan adalah pencarian literatur sistematis menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis), yang membantu peneliti melakukan tinjauan literatur yang lengkap dan terstruktur. Watase.web.id juga memiliki fitur meta-analisis sederhana, yang memungkinkan peneliti menggabungkan data dari berbagai penelitian dan menganalisisnya secara terpadu. Selain itu, Watase.web.id memiliki fitur klasifikasi artikel, yang membantu peneliti mengategorikan dan mengorganisir literatur yang relevan dengan topik penelitian mereka. Watase.web.id juga memiliki fitur visualisasi data yang canggih, yang memudahkan interpretasi data dan penemuan informasi yang relevan dengan topik penelitian mereka.

METODE

Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dan mengikuti kerangka PRISMA, penelitian ini melakukan tinjauan sistematis literatur tentang keuangan keberlanjutan dan keuangan hijau. Item laporan studi ini dipilih untuk tinjauan sistematis dan analisis meta.

Menurut metodologi penelitian ini, langkah-langkah berikut dapat diambil:

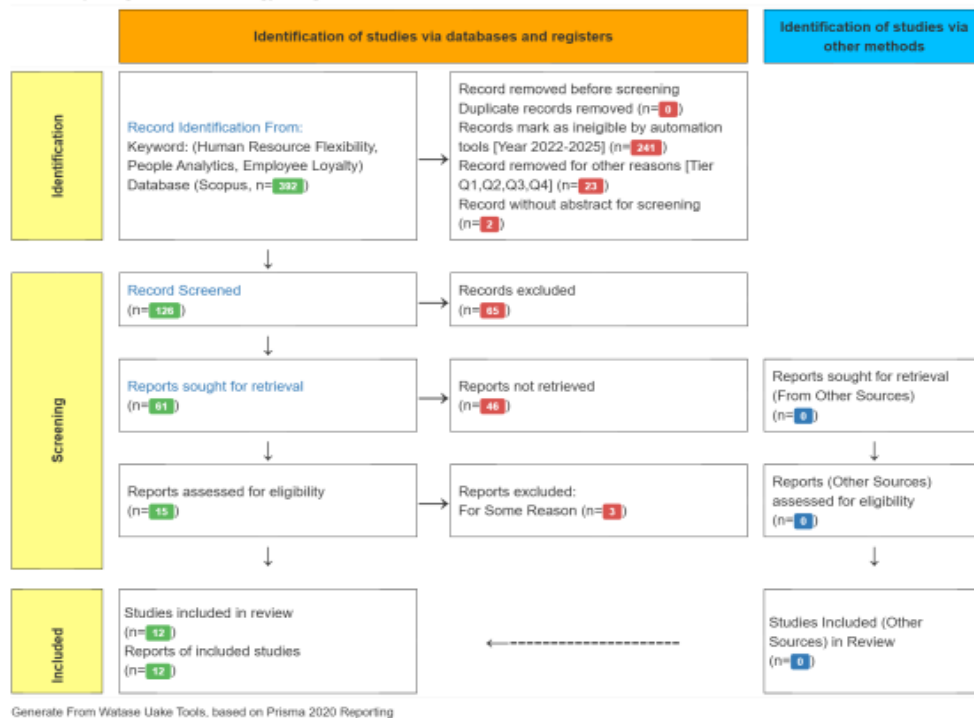
1. Menemukan kata kunci dan teknik pencarian yang sesuai untuk mengumpulkan studi-studi yang terkait dari database Scopus yang memenuhi kriteria Q1 dan Q2.
2. Mengikuti alur PRISMA (identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi) dalam memilih studi.
3. Mendapatkan data yang relevan dari studi yang dipilih, seperti informasi penulis, tahun publikasi, metodologi, temuan utama, dll.
4. Memeriksa kualitas atau risiko bias dari studi yang dimasukkan dengan menggunakan instrumen penilaian yang sesuai.
5. Memberikan ringkasan deskriptif atau naratif dari hasil penelitian terpilih.

Dengan mengikuti prosedur ini, tinjauan literatur sistematis dan menyeluruh dapat dilakukan secara menyeluruh, jelas, dan terorganisir. Tinjauan ini dapat mengeksplorasi dan mensintesis bukti penelitian sebelumnya tentang keberlanjutan dan keuangan hijau. Metode PRISMA akan membantu melaporkan proses dan hasil tinjauan literatur dengan lebih jelas (Page et al., 2021).

Peneliti mengumpulkan referensi untuk penelitian ini, peneliti menggunakan alat Watase UAKE. Aplikasi Watase UAKE diintegrasikan ke dalam mesin pencari Scopus melalui kunci API (Application Programming Interface Key). Tujuan dari pemilihan mesin pencari ini adalah untuk mendapatkan literatur ilmiah yang diakui dan terindeks selama kuartil pertama dan kedua semester tahun akademik. Hasil penelusuran ini mencakup dua belas artikel yang terkait dengan topik penelitian dan dipublikasikan dari tahun 2022 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Innovative Strategy Design



Gambar 1. SLR dengan Metode Prisma Sumber; diolah penulis (2025)

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa 138 artikel dengan kata kunci "Determinant Sustainability Finance" terkait dengan tema penelitian ini. Artikel-artikel tersebut berasal dari kuartil pertama dan kedua Scopus, dan dari 138 artikel tersebut, hanya 24 yang memenuhi kriteria dari kuartil pertama dan kedua Scopus. Dari 24 artikel tersebut, hanya 24 yang dianalisis dan dinilai untuk menemukan artikel yang relevan dengan tema penelitian ini. Didapat 3 artikel yang sesuai dari pencarian di luar aplikasi, sehingga total 12 artikel yang dievaluasi dalam penelitian ini. 12 artikel ini disusun dalam tabel dan memenuhi kriteria penelitian

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Telah Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	Rahman, H. M. Mahfuzur; Khan, Nasreen; Malarvizhi, Chinnasamy Agamudai Nambi	2025	Decoding turnover intention in Malaysia's ICT sector: the mediating role of employee loyalty in the nexus between exploring recruitment and selection, training and development, and work-life balance	Cogent Business & Management	0	Q2
2	Aizhan Tursunbayeva; Stefano Di Lauro; Gilda Antonelli; Luigi Moschera	2024	Examining the uses, values, enablers, and barriers of human resource management with people analytics in Italy	Personnel Review	2	Q2
3	X Zhu, M Yue, J Wan, and F Zhu	2024	Adjustment to Human Resource Flexibility and Employee Creativity The Roles of Perceived HR Strength, Career Satisfaction, and Employer Brand	Asia Pacific Journal of Human Resources	0	Q2
4	Jarrar, Doaa M. F.; Alawamleh, Muhammad; Al-Twal, Arwa.	2024	Analisa peran Wasta Sosial Kapital dalam meningkatkan loyalitas dan inovasi karyawan dalam organisasi	Journal of Innovation and Entrepreneurship	6	Q1

5	Ha, Minh-Tri; Nguyen, Cao Minh Anh	2023	Interaksi antara internal communication, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kesetiaan karyawan di institusi pendidikan tinggi Vietnam	Humanities and Social Sciences Communications	31	Q2
6	Mohamed Abd-El-Salam, Eman	2023	A case study on Al Ezz Dekheila Steel Company in Egypt examines factors influencing employee loyalty through the relationship between service quality and management commitment.	Cogent Business & Management	4	Q2
7	Gabriel Cachón-Rodríguez, Alicia Blanco-González, Camilo Prado-Román, and Cristina Del-Castillo-Feito	2022	How planning and assessing employee loyalty and retention are aided by sustainable human resources management Does social capital have an impact?	Evaluation and Program Planning	42	Q2
8	Patchara Popaitoon; Sirikul Cheewakoset; Pasu Decharin	2022	Employee Ambidexterity and a Flexible Human Resource Management System A Moderating Function of Mental Capital	International Journal of Business Excellence	3	Q3
9	Song, Jaehoon; Su, Ri Le Ge; Xie, Jie	2022	An analysis using sentiment analysis to evaluate business culture satisfaction and employee loyalty	Frontiers in Psychology	5	Q1
10	Jiang, Zhou; Du, Linshen; Zhang, Honglie	2022	Organizational loyalty or supervisory loyalty Studies on employee loyalty behavior and differential leadership Insiders' and outsiders' perspectives	Frontiers in Psychology	7	Q1
11	Chen, Weinian; Hou, Jie; Tang, Yuk Ming; Dai, Yuping	2022	The relationship between organizational civic behavior and trust Employee loyalty and organizational identification as mediators	Frontiers in Psychology	20	Q1
12	Andrea Signoretti, Lucia Pederiva, and Enrico Zaninotto	2021	Flexibility trade-off: Human resource procedures versus contingent labor? Using a configurational method	Human Resource Management Journal	11	Q1

Studi tabel menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi praktik manajemen sumber daya manusia (seperti rekrutmen, pelatihan, fleksibilitas, dan HRM berkelanjutan) serta faktor psikologis dan sosial (seperti komunikasi internal, kepercayaan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kekayaan sosial). Dari Q1 hingga Q2, sebagian besar artikel dipublikasikan di jurnal berkualitas tinggi. Ini menunjukkan betapa pentingnya topik ini dalam literatur internasional. Temuan secara keseluruhan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berfungsi sebagai komponen strategis yang menghubungkan praktik HR dengan retensi dan kreativitas, meskipun sebagian besar publikasi masih baru dan memiliki sitasi rendah.

DISKUSI

Mencari tahu bagaimana loyalitas karyawan berhubungan dengan praktik manajemen SDM, faktor psikologis, dan dinamika sosial organisasi adalah tujuan utama dari penelitian ini. Loyalitas karyawan adalah faktor strategis yang mampu meningkatkan keberlanjutan dan daya saing perusahaan, menjaga stabilitasnya, dan mengurangi turnover. Ini ditunjukkan oleh hasil tinjauan literatur sistematis. Sebagaimana ditekankan dalam literatur sebelumnya (Zhang et al., 2022; Xie et al., 2022; Dai et al., 2022), penelitian ini penting karena menunjukkan peran utama loyalitas sebagai variabel yang menghubungkan kepuasan kerja, praktik HRM, dan kinerja organisasi.

Sintesis hasil menunjukkan bahwa kombinasi praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, serta fleksibilitas SDM memengaruhi kesetiaan karyawan. Faktor-faktor psikologis dan sosial seperti kepercayaan organisasi, komunikasi internal, dan kekayaan sosial

kemudian memperkuat kesetiaan karyawan. Hasilnya konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya dibentuk oleh kebijakan HR yang resmi, tetapi juga oleh budaya perusahaan yang menyenangkan dan pengalaman kerja yang menyenangkan. Dengan kemajuan analisis manusia, kami sekarang dapat memahami loyalitas secara lebih sistematis. Analisis data karyawan seperti analisis sentiment dapat digunakan untuk memprediksi risiko turnover dan menemukan penyebab loyalitas (Di Lauro et al., 2024).

Hasil yang tidak terduga adalah bahwa literatur terbaru kurang memperhatikan integrasi fleksibilitas SDM dengan People Analytics. Namun, fleksibilitas sumber daya manusia dianggap dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan mendukung reputasi perusahaan (Signoretti et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa ada celah dalam penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Secara praktis, implikasi manajerial dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus mengadopsi strategi SDM yang berfokus pada penggunaan tenaga kerja sambil mempertimbangkan kesejahteraan, kepuasan, dan pengalaman karyawan. Dengan menggunakan People Analytics dan menerapkan fleksibilitas SDM, manajer dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, sitasi dan bukti empiris yang mendukung artikel yang direview sangat terbatas karena sebagian besar masih sangat baru (2023–2025). Kedua, konteks penelitian yang beragam (Malaysia, Vietnam, Mesir, Italia, dan Tiongkok) membuat hasil harus digeneralisasi dengan hati-hati. Ini karena ada perbedaan budaya dan lingkungan bisnis di setiap negara.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mempertahankan loyalitas karyawan di tengah perubahan yang cepat, penelitian ke depan dapat berkonsentrasi pada pengembangan model yang mengintegrasikan fleksibilitas HR dan analitik orang. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi sektor yang sedang mengalami disrupsi digital dan AI. Oleh karena itu, penelitian tentang kesetiaan karyawan memiliki manfaat selain akademik untuk organisasi dalam mempertahankan daya saing dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Menurut penelitian ini, loyalitas karyawan adalah komponen strategis yang sangat penting untuk mempertahankan stabilitas organisasi, mengurangi turnover, dan memperkuat daya saing di tengah tantangan digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi AI. Loyalitas juga dibentuk oleh praktik manajemen sumber daya manusia seperti fleksibilitas, rekrutmen, dan pelatihan. Selain itu, faktor psikologis dan sosial, seperti kepuasan budaya organisasi dan komunikasi internal, memengaruhi loyalitas karyawan. Konsep fleksibilitas tenaga kerja memungkinkan organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar, dan kemajuan dalam people analytics menawarkan pendekatan baru berbasis data untuk memahami perilaku karyawan secara lebih akurat. Hasilnya menunjukkan bahwa integrasi keduanya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pada akhirnya, ini akan berdampak pada kinerja dan keberlanjutan organisasi. Terlepas dari fakta bahwa penelitian masih menghadapi kendala dalam hal konteks budaya dan jumlah sitasi, fokus penelitian harus tetap pada pengembangan. Meskipun penelitian masih menghadapi keterbatasan dalam hal konteks budaya dan jumlah sitasi, fokus ke depan penelitian harus pada pengembangan model fleksibilitas HR dan Analytics People. Ini akan memberikan kontribusi akademik dan solusi praktis bagi organisasi dalam mempertahankan talenta di era perubahan cepat.

BATASAN

Beberapa batasan penelitian ini harus dipertimbangkan. Pertama, banyak artikel yang direview masih baru (2023–2025). Akibatnya, ada sedikit tingkat sitasi dan bukti empiris yang tersedia untuk generalisasi temuan. Kedua, konteks penelitian yang dianalisis berasal dari berbagai negara dengan latar belakang budaya, hukum, dan kondisi industri yang berbeda (seperti Malaysia, Vietnam, Mesir, Italia, dan Tiongkok). Oleh karena itu, temuan penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara keseluruhan pada semua organisasi atau sektor.

Penelitian masih menekankan lebih banyak pada aspek konseptual melalui tinjauan literatur daripada pada implementasi praktis di lapangan. Selain itu, belum banyak penelitian yang meneliti secara menyeluruh bagaimana fleksibilitas sumber daya manusia dan analisis orang. Akibatnya, penelitian ini hanya akan mencakup analisis teoritis tanpa data empiris yang mendalam. Oleh karena itu, temuan penelitian harus dipahami dalam batas-batas ini dan membutuhkan penelitian tambahan yang lebih kontekstual dan aplikatif.

REFERENSI

- Dai, Y., Tang, Y. M., Chen, W., & Hou, J. (2022). How organizational trust impacts organizational citizenship behavior: Organizational identification and employee loyalty as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.996962>
- Febrianti, S. (2024). Sustainability Finance Dan Green Investment: Literature Review Dengan Metode Prisma. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 95–106. <https://doi.org/10.36985/pmyj1709>
- Januari, N. (2024). Systematic Literatur Review Dengan Metode Prisma: Dampak Teknologi Blockchain Terhadap Periklanan Digital. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1182>
- Liu, X. (2022). Brand Knowledge and Organizational Loyalty as Antecedents of Employee-Based Brand Equity: Mediating Role of Organizational Culture. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872871>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Xie, J., Su, R. L. G., & Song, J. (2022). An analytical study of employee loyalty and corporate culture satisfaction assessment based on sentiment analysis. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971569>
- Zhang, H., Du, L., & Jiang, Z. (2022). “Loyalty to organizations” or “loyalty to supervisors”? Research on differential leadership and employee loyalty behavior: A perspective of insiders and outsiders. *Frontiers in Psychology*, 13(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971624>