

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena tingginya loyalitas di antara karyawan non-keluarga di PT Buwana Karya Jaya meskipun kompensasi finansial yang diterima relatif terbatas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana peran keadilan organisasional (*organizational justice*) dan nilai budaya Jawa, khususnya konsep *diuwongke* (dimanusiakan), membentuk niat bertahan (*intention to stay*). Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA), data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sembilan karyawan yang memiliki masa kerja di atas tiga tahun.

Hasil penelitian mengungkap empat temuan utama. Pertama, keadilan organisasional dipersepsikan melalui lingkungan kerja yang kekeluargaan namun profesional, di mana keadilan dimaknai ulang sebagai jaminan keberlangsungan nafkah dan kepercayaan dianggap sebagai bentuk penghargaan tertinggi. Kedua, nilai budaya *diuwongke* dimaknai sebagai pengakuan penuh atas martabat manusia, yang tervalidasi secara nyata saat pimpinan meniadakan PHK selama pandemi. Ketiga, pengalaman humanis tersebut melahirkan rasa "utang budi" yang berfungsi sebagai landasan moral utama bagi niat bertahan, menggantikan kalkulasi transaksional. Keempat, loyalitas dikonstruksi bukan sekadar sebagai masa kerja, melainkan sebagai timbal balik aktif untuk menjaga stabilitas perusahaan.

Kata Kunci: Perusahaan Keluarga, *Intention to Stay*, Keadilan Organisasional, Budaya Jawa, *Diuwongke*.