

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi (Husaini, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (YramaWidya,2018) Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh (Maharani dan Damayanthi, 2019).

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan

selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Fajar, 2018).

Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan (Fajar, 2018). Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Abdullah, 2017). Berdasarkan hasil dari wawancara pada Koperasi Central Kuta Badung terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat pendapatan yang belum memenuhi target. Jumlah pendapatan Koperasi Central Kuta Badung seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pendapatan Koperasi Central Kuta Badung
Tahun 2021

No	Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Keterangan
1	Januari	Rp. 20.000.000	Rp.15.109.550	Tidak Tercapai
2	Februari	Rp. 15.000.000	Rp. 13.237.900	Tidak Tercapai
3	Maret	Rp. 20.000.000	Rp. 63.432.100	Tercapai
4	April	Rp. 20.000.000	Rp. 17.405.850	Tidak Tercapai
5	Mei	Rp. 20.000.000	Rp. 21.549.300	Tercapai
6	Juni	Rp. 15.000.000	Rp. 15.456.600	Tercapai
7	Juli	Rp. 15.000.000	Rp. 15.385.700	Tercapai
8	Agustus	Rp. 15.000.000	Rp. 14.199.500	Tidak Tercapai
9	September	Rp. 15.000.000	Rp. 13.503.850	Tidak Tercapai
10	Oktober	Rp. 15.000.000	Rp. 13.816.100	Tidak Tercapai
11	November	Rp. 15.000.000	Rp. 12.726.650	Tidak Tercapai
12	Desember	Rp. 15.000.000	Rp. 14.867.150	Tidak Tercapai

Sumber : Koperasi Central Kuta Tahun 2021

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan loyalitas karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan dari beban kerja yang diberikan pada karyawan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan motivasi individu. Semakin baik kinerja individu di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada Koperasi Central Kuta terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal mengenai kuantitas kerja, bahwa rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja

tersebut seperti motivasi, loyalitas, dan beban kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya penjualan dari target yang telah ditetapkan.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan pada Koperasi Central Kuta, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan seperti motivasi, loyalitas, dan beban kerja, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh antusias dan disiplin. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan.

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Menurut penelitian Mustapha (2020) motivasi karyawan sebagai salah satu kekuatan yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dari sebuah organisasi. Kuswati (2020) menyatakan motivasi menjadi faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta terutama dalam meningkatkan kinerja.

Ekundayo (2018) hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang kedua menunjukkan adanya hubungan

langsung yang kuat dan positif antara motivasi karyawan dan kinerja. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, kemudian motivasi juga mampu memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat karyawan lebih totalitas dalam berkarja. Berdasarkan indikator tersebut, motivasi pada PT. Central Kuta, dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Motivasi Pada Koperasi Central Kuta Badung

No	Jenis Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Pemberian gaji kepada karyawan PT. Central Kuta dilakukan setiap akhir bulan atau awal bulan
2	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan tetap setiap setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya
3	Bonus	Bonus diberikan kepada karyawan semua karyawan setahun sekali

Sumber : Koperasi Central Kuta

Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat bahwa jumlah motivasi yang diberikan kepada karyawan, dimana perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulan dimana besarnya gaji pokok disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan itu sendiri. Tunjangan hari raya diberikan kepada masing-masing karyawan tetap yang diberikan setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya (menjelang nyepi untuk agama hindu, imlek untuk agama budha, idul fitri untuk islam dan menjelang hari raya natal untuk berama kristen) dan mendapatkan tunjangan hari raya berupa THR untuk semua karyawan koperasi central kuta.

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun penelitian Julianry (2017) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan pasti akan merasa dihargai sehingga karyawanpun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya penerapan motivasi dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Nasution. (2016). yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Umar (2019) secara tradisional, loyalitas dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah instansi maka dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkan. Lalu menurut Octavia (2019) loyalitas kerja diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (2017:6) beban kerja adalah

keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

Berikut adalah fenomena mengenai beban kerja karyawan pada PT. Central Kuta yang disajikan pada Tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Beban Kerja Pada Koperasi Central Kuta Badung

No	Beban Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan
1	Adanya tekanan dengan pekerjaan yang sehingga karyawan terburu-buru dalam mengerjakannya
2	Adanya tambahan tugas dari atasan yang mana tugas yang terdahulu belum selesai dan masih harus menambah beban tugas yang baru lagi, sehingga karyawan harus lebih berusaha agar semua tugas dapat diselesaikan
3	Faktor lingkungan kerja yang bising dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga performa karyawan menjadi menurun

Sumber : Koperasi Central Kuta Badung

Berdasarkan beban kerja yang dialami pada karyawan PT. Central Kuta , terdapat faktor tuntutan tugas yang melebihi kemampuan karyawan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa terbebani oleh tugas yang diberikan serta kurang nyaman dalam bekerja dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dari Asriani, dkk (2019), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Paramitadewi (2017).Rolos, dkk (2018), dan Chandra (2017).

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Koperasi Central Kuta dapat disimpulkan beberapa fenomena dari variabel motivasi, loyalitas, dan beban kerja yang terjadi pada Koperasi Central Kuta sebagai berikut :

Tabel 1.4
Fenomena Koperasi Central Kuta Badung

No	Jenis Fenomena	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana karyawan tidak mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2	Motivasi	Karyawan merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena keterlambatan dalam mendapatkan gaji , sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja
3	Loyalitas	Menurunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan loyalitas terhadap perusahaan menjadi menurun.
4	Beban Kerja	Terlalu banyak beban kerja yang di berikan terhadap karyawan seperti tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya sehingga karyawan merasa terbebani dan merasa tidak nyaman dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Sumber : Koperasi Central Kuta

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Loyalitas, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Central Kuta ”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi Koperasi Central Kuta Badung dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta?
- 2) Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta ?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Central Kuta .
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi , loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Central Kuta.

2) Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Koperasi Central Kuta dalam mempertimbangkan variabel- variabel penelitian ini untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting, Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengamsusikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017:11).

Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting theory adalah untuk tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah bisa membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu dapat termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan

individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani, 2017: 11).

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sementara menurut Sedarmayanti (2019:50) bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Samsudin (2019:159) menyebutkan bahwa: Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Nawawi (2019:124) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Husein (2018:142) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui atau dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diembam suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki. Menurut Manulang (2019:125) kinerja adalah menilai bagaimana seorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan. Kemudian Robbins (2018:112) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Nitisemito (2018: 214) kinerja (kinetic energi kerja) menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratami dan Damayanthi, 2018).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara terencana yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2) Tujuan Kinerja.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain Wibowo (2017:85)

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

3) Kegunaan Penilaian Kinerja

Apabila dilihat dari sudut pandang kegunaan kinerja Siagian (2018:151) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para

pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2019:137-145), yaitu :

a) Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale*, *employee comparison*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*. (a) *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. (b) *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : (1) *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. (2) *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit. (3) *Porced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak. (c) *Check list*. Metode ini hanya memberikan

masukannya/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. (d) *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya. (e) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

- b) Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*.
- c) *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- d) *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- e) *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Rivai (2018:324), berpendapat bahwa aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut.

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

4) Indikator Kinerja.

Menurut Abdurrahman (2019) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

- b) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d) Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.3 Motivasi.

1) Pengertian Motivasi.

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang artinya "bergerak". Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai definisi tentang motivasi. Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang yakni faktor intrinsik dan faktor diluar diri yang disebut ekstrinsik, faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan, sedangkan faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh kondisi kerja, kebijakan organisasi, kehidupan ditempat kerja atau faktor-faktor lain yang sangat

kompleks, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif. Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon intrinsik yang menampakkan perilaku-perilaku manusia (Swanburg, 2014:76).

Motivasi merupakan keadaan internal organisme, baik manusia maupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu (Muhibbin, 2013: 201). Sarbini (2013:21) mengutip Hoy, Misked dan Sergiovanni menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas-tugasnya, yang ditambahkan oleh Sarbini (2013) bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Samsudin (2014:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Siagian (2012:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Enny (2019:17) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu

mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2) Jenis-Jenis Motivasi.

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan,2017).

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan haritua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

b) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, disamping faktor ekstern seperti tempat tinggal juga sangat ditentukan faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang atau bawahan seperti usia, tingkat

pendidikan, pelatihan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Dalam hubungan ini ada beberapa pandangan atau pendapat:

a) Motivasi merupakan suatu determinan penting bagi kinerja individual.

Jelas kiranya, bahwa ia bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya seperti :

- (1) Usia
- (2) Pengalaman kerja sebelumnya
- (3) Pendidikan
- (4) Pelatihan

b) Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu :

- (1) Ciri-ciri pribadi seseorang
- (2) Tingkat dan jenis pekerjaan
- (3) Lingkungan kerja

c) Sumber lain mengungkapkan bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi :

- (1) Individu dengan segala tingkah lakunya
- (2) Situasi dimana individu bekerja
- (3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya
- (4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak
- (5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
- (6) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu

(7) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

d) Tekanan Psikologis

Disamping hal-hal yang dikemukakan diatas apabila diamati dalam kehidupan berorganisasi. Para bawahan tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau menurut keinginan pimpinannya. Apabila hal ini terjadi berarti ada sebab yang biasanya ditimbulkan oleh adanya tekanan-tekanan batin atau psikologis. Dan akibatnya akan mempengaruhi perilaku mereka sehingga berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) Indikator Motivasi.

Penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan Maslow dalam Enny (2019:18) terdiri dari:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*), apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c) Kebutuhan sosial (social-need), jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d) Kebutuhan penghargaan (Esteem-need), kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need) merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Loyalitas.

1) Pengertian Loyalitas.

Loyalitas disini bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya.

Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaerudin, dkk., 2020). Lalu menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Sikap loyalitas pada awalnya menitik beratkan pada hanya hanya aspek perilaku sikap saja tetapi selanjutnya dikembangkan oleh Diek dan Basu (2012) yang mengatakan bahwa loyalitas digambarkan sebagai hubungan yang erat antara sikap relatif dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Loyalitas merupakan tujuan utama dari perusahaan terhadap karyawan guna dapat memelihara kontinuitas operasional perusahaan. Loyalitas bisa bertahan karena adanya rasa memiliki dari karyawan atas perusahaan dimana mereka bekerja. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang berupa imbalan maupun kebutuhan kerja seperti peralatan kerja dan kebutuhan kerja lainnya.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata namun lebih pada kesetiaan non

fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas.

Steers & Porter (Umar, 2019) menjelaskan 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya yaitu:

a) Karakteristik Pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.

b) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.

c) Karakteristik Desain Perusahaan/Institusi

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Chaerudin (2020) menguraikan bagaimana loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

a) Faktor keamanan

Meliputi masa jabatan seorang karyawan, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.

b) Faktor kenyamanan

Meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.

c) Faktor tantangan

Meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

Faktor-faktor loyalitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja itu meliputi faktor baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu bagaimana anggota perusahaan atau sebuah institusi untuk menjadi loyal dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3) Indikator Loyalitas.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017) sebagai berikut:

a) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang nberlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

b) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c) Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya dengan kerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

d) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e) Hubungan anrtar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi; hubungan social antara karyawan, serta hubungqn antara atasan dan karyawan.

f) Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya dapat dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.5 Beban Kerja.

1) Pengertian Beban Kerja.

Menurut Gibson (2017:6) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan oleh para karyawan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hariyati (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat

intensitas pembebanan yang optimum yang berada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan itu sendiri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.

Menurut Soleman dalam Nabawi (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kejadian lingkungan kerja.

b) Faktor Internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya.

c) Faktor Psikologis

Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan lain sebagainya

3) Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Setiawan (2016:20) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan. Menurut Setyawan dan Kuswati (2014:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

4) Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra dalam Setiawan (2016:19-20) adalah:

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.

Berikut ini adalah hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis :

- 1) Penelitian dilakukan oleh Ekatriyanti (2019) dengan judul Pengaruh Insentif dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Shinda Daya Yogyakarta. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa insentif dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Shinda Daya Yogyakarta. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen loyalitas, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 2) Penelitian dilakukan oleh Asriani, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota makassar.

- 3) Penelitian dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 4) Penelitian dilakukan oleh Sinaga (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 5) Penelitian dilakukan oleh Rolos, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Persamaan yang ada

pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

- 6) Penelitian dilakukan oleh Chandra (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen beban kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Gomes dan Sutanto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Hartono Flash Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi kerja dan kloyalitas, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Timur. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi kerja dan kloyalitas, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2020) dengan judul Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Secara simultan/Bersama-sama variabel motivasi kerja, kualitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Diana, dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagiam Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagiam Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagiam Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Persamaan yang ada pada

penelitian ini adalah variabel independen motivasi kerja dan kloyalitas, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

