

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Menurut Nurul Ulfatin (2016:6) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Sedangkan Menurut Sadili Samsudin (2013:1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya

dengan baik. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan selaku pelaksana pekerjaan.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Menurut Moeheriono, 2012:95). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Menurut Rivai, 2013:604). Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

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 PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana secara maksimal mengenai kuantitas kerja, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat data volume penjualan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Volume Penjualan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Penjualan (Rupiah)	Target Penjualan (Rupiah)	Realisasi
1	Januari	Rp 1,132,430,000	Rp 1,200,000,000	Tidak Tercapai
2	Februari	Rp 1,183,020,000	Rp 1,200,000,000	Tidak Tercapai
3	Maret	Rp 1,623,990,000	Rp 1,500,000,000	Tercapai
4	April	Rp 1,080,240,000	Rp 1,150,000,000	Tidak Tercapai
5	Mei	Rp 1,101,780,000	Rp 1,150,000,000	Tidak Tercapai
6	Juni	Rp 1,208,710,000	Rp 1,200,000,000	Tercapai
7	Juli	Rp 1,010,200,000	Rp 1,150,000,000	Tidak Tercapai
8	Agustus	Rp 1,507,500,000	Rp 1,500,000,000	Tercapai
9	September	Rp 1,109,890,000	Rp 1,200,000,000	Tidak Tercapai
10	Oktober	Rp 998,900,000	Rp 1,050,000,000	Tidak Tercapai
11	November	Rp 1,002,600,000	Rp 1,100,000,000	Tidak Tercapai
12	Desember	Rp 1,410,500,000	Rp 1,500,000,000	Tidak Tercapai

Sumber : HRD PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 disimpulkan bahwa volume penjualan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar masih tergolong rendah, karena dari bulan Januari sampai Desember 2020, hanya pada bulan Maret, Juni, dan Agustus yang memenuhi target penjualan. Hal tersebut dapat disimpulkan 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 PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, 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.

Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang dibutuhkan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan mengetahui hal hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga akan semakin termotivasi (Rivai dan Sagala, 2013:838).

Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) 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 kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya

sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun fenomena yang dapat dilihat dari indikator motivasi menurut (Syahyuti, 2010:63) yaitu semangat kerja. Berdasarkan indikator tersebut, motivasi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Motivasi Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar
Tahun 2020

No	Jenis Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Pemberian gaji kepada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dilakukan setiap tanggal 10
2	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan tetap setiap setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya
3	Bonus dan Laba	Bonus diberikan kepada karyawan tetap setiap tercapainya penjualan pada bulan setiap tahunnya sesuai dengan laba yang diperoleh

Sumber : PT Arta Boga Cemerlang Denpasar (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 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). Bonus dan laba diberikan kepada masing-masing karyawan tetap, sesuai dengan keuntungan laba yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, ditinjau dari fenomena tersebut terlihat hanya karyawan tetap yang

mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus, hal ini menyebabkan karyawan kontrak kurang termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak terhadap menurunnya 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. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Akbar dan Sitohang (2015), Theodora (2015), dan Prakoso (2016), yang menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Rahmawati, (2016) tidak sejalan dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:95), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Ardana, dkk. (2012:137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar terdapat permasalahan, dimana perusahaan ini seringkali mengalami

terjadinya keluar masuknya karyawan (*turnover intention*) hal ini disebabkan karena adanya beban kerja dan stress kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak mampu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang
Denpasar Pada Tahun 2018-2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2018	86	18	17	85
2	2019	85	26	22	81
3	2020	81	32	28	77

Sumber : PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 jumlah *turnover intention* yang terjadi tidak terlalu tinggi yaitu hanya berjumlah 18 orang, sedangkan jumlah *turnover intention* yang paling tinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 32 orang.

Turnover intention yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar juga ditunjukkan dengan menurunnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan seperti karyawan dituntut harus melakukan promosi dan meyakinkan konsumen agar selalu loyal terhadap pemakaian produk yang dipasarkan oleh PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Apabila karyawan melakukan kesalahan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mendapatkan sanksi berupa perusahaan akan melakukan

pengurangan gaji karyawan bahkan karyawan dapat dikeluarkan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Gomes dan Sutanto (2017) dalam jurnal pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya, menyatakan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan Saputra, dkk (2016), Aldrianto (2016), dan Ekatriyanti (2019). Namun hasil penelitian Rowen (2017) tidak sejalan dimana loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut, maka manajemen perusahaan mempertimbangkan faktor beban kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). 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. Menurut Tarwaka (2010:104) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu

perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Terdapat beberapa indikator beban kerja menurut (Hart dan Staveland, 2015:106). Berikut adalah fenomena mengenai beban kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
Beban Kerja Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar

No	Beban Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan
1	Adanya tuntutan atau tekanan dengan pekerjaan yang menumpuk yang harus segera diselesaikan (<i>deadline</i>) 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 adanya konflik dengan rekan kerja membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga performa karyawan menjadi menurun

Sumber : PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai beban kerja yang dialami pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Asriani, dkk (2018), 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). Namun hasil penelitian Sinaga (2015) tidak sejalan dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan observasi dan wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dapat disimpulkan beberapa fenomena dari variabel motivasi, loyalitas, dan beban kerja yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar sebagai berikut :

Tabel 1.5
Fenomena PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar

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 hanya karyawan tetap yang mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkannya, sehingga karyawan kontrak kurang termotivasi dalam bekerja
3	Loyalitas	Menurunnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun
4	Beban Kerja	Adanya 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.

Sumber : PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, (2020)

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan distributor dari OT (Orang Tua Group) yang menjual makanan, minuman, dan personal care yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Timur. No.7, Kesiman Kertalangu, Denpasar Timur, Denpasar, Bali. PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Kegiatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar sebagian besar secara langsung berhubungan

dengan memasarkan produk kepada konsumen dan memproduksi produk yang berkualitas, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Loyalitas, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar 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 PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?
- 2) Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?

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 pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

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 PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

2) Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kedepannya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori Penentuan Tujuan (*Goal Setting Theory*). Teori penentuan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2011). *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi

(Luneburg, 2011). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan 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).

Goal setting theory atau teori penentuan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Teori penentuan sasaran sangat spesifik dilihat dari tingkat kesulitan didalam penentuan sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian standar performa yang tinggi, setiap individu dimotivasi untuk menguasai potensi kekuatan dirinya (*self efficacy*), yaitu individu percaya bahwa dirinya dapat dan mampu sesuai dengan performa yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya. Proses dari teori ini merupakan identifikasi diri dari setiap karyawan dengan menentukan tingkat performa, selanjutnya kriteria performa tersebut dapat ditentukan target atau sasaran yang akan dicapainya. Apabila standar performa tertentu dapat ditentukan, maka sasaran akan dapat ditetapkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja.

Menurut Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. 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. Sedangkan Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

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 (Wibowo, 2011:48). Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50) :

- 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) Indikator Kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2012:260) :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Motivasi.

1) Pengertian Motivasi.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Usman, (2013:276) menyatakan bahwa Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*desire*). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2015:322) menyatakan bahwa, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan dan keinginan yang timbul dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Metode Motivasi.

Menurut Hasibuan (2011:149), terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, yaitu :

1. Motivasi langsung.

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung.

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya, misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat, memotivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk membangkitkan semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk membangkitkan semangat kerja karyawan menjadi produktif.

3) Jenis-Jenis Motivasi.

Hasibuan (2010:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (Insentif Positif).

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif negatif).

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4) Indikator Motivasi.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63) adalah :

a. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreatifitas.

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

e. Rasa tanggung jawab.

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.4 Loyalitas.

1) Pengertian Loyalitas.

Menurut Hasibuan (2010:95), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Ardana, dkk. (2012:137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih

terjamin dari waktu ke waktu. Menurut Siagian (2010:64), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Saydam (2015) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan.

Kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan.

2. Tanggung jawab.

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian.

Sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan.

4. Kejujuran.

Keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

3) Indikator Loyalitas.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) antara lain :

1. Taat pada peraturan.

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

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

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

3. Kemauan untuk bekerja sama.

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

4. 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.

5. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok

2.1.5 Beban Kerja.

1) Pengertian Beban Kerja.

Menurut Meshkati (2015:104) menyatakan bahwa beban kerja adalah 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. Menurut Gibson (2017:6) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Adityawarman (2015:6) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

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.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor eksternal.

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal.

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

3) Indikator Beban Kerja.

Menurut Hart dan Staveland (2015:106) Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

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 Nasution (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

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

2. Penelitian dilakukan oleh Akbar dan Sitohang (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
3. Penelitian dilakukan oleh Theodora (2015) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
4. Penelitian dilakukan oleh Prakoso (2016) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang

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

5. Penelitian dilakukan oleh Rahmawati (2016) dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
6. Penelitian dilakukan oleh Gomes dan Sutanto (2017) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi dan loyalitas, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
7. Penelitian dilakukan oleh Saputra. (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star

Motor Cabang Negara. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 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.

8. Penelitian dilakukan oleh Rowen (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 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.
9. Penelitian dilakukan oleh Aldrianto (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo di Makassar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kospermindo di Makassar. 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.

10. 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.
11. 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. 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.
12. 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.

13. Penelitian dilakukan oleh Sinaga (2015) 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.
14. 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.
15. 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.