

## HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN

Natalia Ika Eristaria

Joko Irawan

Nur Wening

Prodi Magister Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta  
Email: bangone39@gmail.com

### Abstract

*This study aims to analyze the correlation between competence, workload and employee loyalty. The analysis technique used in this study is product moment correlation method with questionnaire research instrument. The result of this study were obtained that competence has a significant relationship with employee loyalty, workload has a significant relationship with employee loyalty. Both competency and workload together have a significant influence on employee of 64,8%.*

**Keywords:** *competence, workload, employee loyalty*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan biasanya tercermin dari pengelolaan manajemen yang baik. Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, pergerakan serta pengawasan. Setiap unsur dalam manajemen, yaitu manusia, uang, bahan, mesin dan metode saling berkaitan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling menentukan dalam membuat tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Menyadari pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan perlu mengelola kualitas sumber daya manusia dengan baik, yaitu dengan cara memotivasi

karyawan untuk memberikan hasil yang optimal dalam setiap pekerjaannya, melatih dan mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki, serta memberikan penghargaan untuk prestasi kerjanya. Perhatian perusahaan tersebut diharapkan dapat menimbulkan sikap karyawan untuk mencintai pekerjaannya, merasa memiliki perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya (Lestari, 2015:133).

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sesuai dengan definisinya, loyalitas merupakan

sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito dalam Lestari; 2015:134).

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Namun, apabila kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka yang terjadi adalah karyawan tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan karena kapasitas dan kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja tersebut dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Arfani dan Luturlean, 2018:2771).

Kebun Raya dan Kebun Binatang Gembira Loka (Gembira Loka Zoo) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata yang menyajikan beranekaragam flora dan fauna. Kesejahteraan flora dan fauna serta kepuasan pengunjung menjadi tujuan utama yang akan dicapai oleh manajemen KRKB Gembira Loka. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia diharapkan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu bekerja sesuai pada bidang pekerjaannya dengan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Departemen konservasi terdiri atas 3 bidang, yaitu bidang perawatan satwa, bidang kesehatan satwa dan nutrisi serta bidang kebun raya dengan jumlah 106 karyawan. Sekitar 34% karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, lainnya berstatus sebagai karyawan kontrak dan *outsourcing* (alih daya).

Berdasarkan data karyawan yang diperoleh dari bagian SDMP KRKB Gembira Loka pada bulan Juli 2019 sebanyak 56%

karyawan tetap pada departemen konservasi sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal tersebut menunjukkan tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Namun, beberapa gejala permasalahan tidak sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yaitu dari segi kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lingkungan KRKB Gembira Loka, peneliti menemukan beberapa gejala yang menjadi masalah pada karyawan tetap di departemen konservasi. Kompetensi yang dimiliki karyawan tetap kurang diperhatikan, yaitu hanya sekitar 5% karyawan yang memiliki dasar ilmu tentang flora dan fauna. Kemampuan dan dasar-dasar perawatan flora dan fauna yang tidak dimiliki karyawan dapat mempengaruhi pada kualitas pekerjaannya. Kemampuan dan keahlian karyawan untuk merawat flora dan fauna karena kebiasaan pengalaman masa lampau dan *transfer knowledge* dari karyawan yang memiliki kompetensi lebih dalam hal merawat flora dan fauna. Walaupun kenyataannya latar belakang pendidikan tidak menentukan kompetensi karyawan dalam merawat flora dan fauna, karena karyawan tersebut juga sudah mengikuti pelatihan. Namun, latar belakang pendidikan menjadi tolok ukur dalam menilai kecerdasan intelektual karyawan.

Latar belakang kompetensi yang tidak sesuai mengakibatkan karyawan merasa bahwa beban kerjanya berlebih dan tidak dapat mencurahkan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Karyawan harus bekerja ekstra dalam memahami flora dan fauna yang dirawatnya. Misalnya pada pawang satwa (*keeper*), karyawan tersebut harus dapat memahami cara perawatan satwa yang benar, mulai dari membersihkan kandang, memberikan

makan, memahami perilaku satwa sampai dengan memberikan pelatihan bagi satwa. Kompetensi yang kurang dalam hal perawatan satwa mengakibatkan resiko kerja yang besar bagi karyawan, karena pada dasarnya semua satwa memiliki sifat yang liar. Hal tersebut dianggap membebani karyawan karena sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

### LANDASAN TEORI

#### Kompetensi

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU Ketenagakerjaan No 13; 2003:3). Menurut Mangkunegara (2009:113), kompetensi adalah keadaan mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang senantiasa berkemampuan lebih serta dapat membuatnya berbeda dengan seseorang yang lain karena orang lain tersebut mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Marwansyah (2014:36), menyatakan kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Sodikin (2017:125), berpendapat bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010:325), kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup

lama. Terdapat 3 (tiga) dimensi dan indikator dari variabel kompetensi yaitu (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016:1143) :

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yang didapatkan dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan maupun kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
- b) Keahlian (*skill*) terhadap bidang pekerjaan yang ditangani seseorang dan mampu menangani secara detail.
- c) Sikap (*attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar.

#### Beban Kerja

Beban kerja (Permendagri, 2008:2) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja (sekumpulan tugas/ pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun) dan norma waktu (waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan). Menurut Tarwaka (2011:106), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Gawron (dalam Heryati, 2016: 59), menyatakan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Sementara pendapat Suwatno (dalam Ellyzar, Yunus dan Amri, 2017:38), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan

informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi.

Menurut Reid et al., (dalam Heryati 2016:60), beban kerja terdiri atas 3 (tiga) dimensi dan indikator, sebagai berikut:

- a) Beban waktu (*time load*).
- b) Beban mental (*mental effort load*).
- c) Beban psikologis (*psychological stress load*).

### Loyalitas

Loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar-masuk karyawan, dimana karyawan lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan karyawan baru. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Lama karyawan bekerja di perusahaan mengindikasikan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan merupakan pemicu mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan (Wibisono, 2011:166). Menurut Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Hasibuan (2011:58), menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Sedangkan Saputra, Bagia, Yulianthini (2016:3) berpendapat bahwa 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 Siswanto (2010:112), dimensi dan indikator variabel loyalitas kerja

karyawan menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a) Taat pada peraturan
- b) Tanggung jawab pada perusahaan
- c) Kemauan untuk bekerja sama
- d) Rasa memiliki
- e) Kesukaan terhadap pekerjaan

### METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampling jenuh (*sensus*). Teknik sampling ini digunakan peneliti karena seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel, yaitu 36 orang karyawan tetap yang berada pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian berupa jawaban dari pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian yaitu kuesioner mengenai kompetensi, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Sedangkan sumber data sekunder berupa buku-buku literatur, hasil penelitian, sumber bacaan lainnya seperti : artikel dan sumber informasi dari internet, serta data-data dari KRKB Gembira Loka.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *product moment* dan kemudian data diolah dengan menggunakan aplikasi IBM Statistic Program of Social Science versi 21.0.

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan yang terdiri dari 33

laki-laki dan 3 perempuan. Karakteristik profil responden disajikan ada tabel 1. Sedangkan hasil statistik deskriptif disajikan pada tabel 2.

Berdasarkan data pada tabel 3 uji normalitas kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi nor-

Tabel 1. Karakteristik Profil Responden

		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	82
	Perempuan	3	8
Usia	25 - 35 tahun	10	28
	35 - 45 tahun	8	22
	45 - 56 tahun	18	50
Tingkat Pendidikan	SD	4	11
	SMP	4	11
	SMA	26	72
	S1	2	6
Masa Kerja	3-6 tahun	4	11
	6-10 tahun	12	33
	> 10tahun	20	56

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	Kompetensi	Beban Kerja	Loyalitas
Jumlah Responden	36	36	36
Mean	3,99	3,84	4,15
Median	4,01	3,83	4,18
Mode	4	4	4

Berdasarkan tabel statistik deskriptif yang disesuaikan dengan kriteria analisis deskriptif dapat dinyatakan Nilai *mean* pada variabel kompetensi sebesar 3,99 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai *mean* pada variabel beban kerja sebesar 3,84 yang termasuk dalam kriteria baik. Nilai *mean* pada variabel loyalitas sebesar 4,15 yang tergolong dalam kriteria sangat baik.

**Uji Normalitas**

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Kompetensi	Beban Kerja	Loyalitas
Kolmogrov-Smirnov Z	0,942	0,795	0,711
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,338	0,553	0,693

mal, karena nilai signifikansi setiap variabel bernilai >0,05.

**Uji Homogenitas**

Hasil Uji Homogenitas disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	df 1	df 2	Sig.
Kompetensi dengan Loyalitas	0,955	7	24	0,485
Kompetensi dengan Beban Kerja	0,778	6	23	0,595

Berdasarkan data pada tabel 4 uji homogenitas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini homogen atau sama, karena nilai signifikasi variabel bernilai >0,05.

**Analisis Korelasi *Product Moment***

Hasil Analisis Korelasi *Product Moment* disajikan pada tabel 5.

yaitu  $0,325 < 0,424$  dengan signifikansi  $0,053 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang tidak signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Hasil analisis nilai

Tabel 5. Analisis Korelasi *Product Moment*

		Kompetensi	Beban Kerja	Loyalitas
Kompetensi	Pearson Correlation	1	0,325	0,723**
	Sig. (2-tailed)		0,053	0,000
	N	36	36	36
Beban Kerja	Pearson Correlation	0,325	1	0,569**
	Sig. (2-tailed)	0,053		0,000
	N	36	36	36
Loyalitas	Pearson Correlation	0,723**	0,569**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	36	36	36

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antar variabel maka dibandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel. Sedangkan untuk mengetahui nilai signifikansi dapat ditentukan, apabila nilai  $p < 0,05$  maka hubungan antar variabel bersifat signifikan dan sebaliknya apabila nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antara variabel tidak bernilai signifikan.

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, hasil analisis nilai korelasi antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel,

korelasi antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel loyalitas ( $Y$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, yaitu  $0,723 > 0,424$  dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $Y$ . Selanjutnya untuk hasil analisis nilai korelasi antara variabel beban kerja ( $X_2$ ) dan variabel loyalitas ( $Y$ ) adalah  $0,569$  dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,569 > 0,424$  dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_2$  dan  $Y$ . Hasil Analisis Korelasi Berganda disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,805 <sup>a</sup>	0,648	0,627	4,736	0,648	30,354	2	33	0,000

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, diperoleh hasil analisis korelasi berganda antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y sebesar 0,805 dimana r hitung  $> r$  tabel yaitu  $0,805 > 0,424$  dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y. Koefisien determinasi R square sebesar 0,648 yang memiliki arti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen.

## PEMBAHASAN

### Kompetensi Memiliki Hubungan dengan Loyalitas

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel loyalitas, dimana nilai r hitung  $>$  nilai r tabel ( $0,723 > 0,424$ ) dan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,005$ . Menurut Sedarmayati dalam Ngatman, Istiatin dan Djumali (2018) konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh penelitian Pratikto dan Nugraha (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian Ernur, Harlen dan Sasmita (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, hal tersebut ditunjukkan dengan pemberian program sertifikasi kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan motif bekerja karyawan di perusahaan sudah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### Beban Kerja Memiliki Hubungan dengan Loyalitas

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai korelasi beban kerja dan loyalitas karyawan adalah 0,569 dimana nilai r hitung  $>$  r tabel yaitu  $0,569 > 0,424$  dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,005$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel loyalitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Kirmeyer dan Dougherty dalam Heryati (2016) bahwa beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Hal tersebut berdampak terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Suryoko dan Widiartanto (2011) menunjukkan bahwa hubungan beban kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki hubungan sedang yaitu 0,598 dan searah.

### Kompetensi dan Beban Kerja secara Bersama-sama Memiliki hubungan dengan Loyalitas

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel loyalitas dengan peroleh nilai r hitung 0,805 dimana r hitung  $>$  r tabel yaitu  $0,805 > 0,424$  dan signifikansi  $p = 0,000 < 0,005$ . Selain itu juga diperoleh hasil untuk koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan beban kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan untuk beberapa hal. Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel loyalitas. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel

beban kerja dengan variabel loyalitas. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompetensi, variabel beban kerja dan variabel loyalitas. Keempat, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,648 atau 64,8% kompetensi dan beban kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### Saran

Saran yang diberikan kepada perusahaan kaitannya dengan kompetensi perlu ditingkatkannya pemberian pelatihan dan kursus bagi karyawan agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehingga karyawan merasa suka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berakibat loyal pada perusahaan. Selain itu, perlu disesuaikan antara beban pekerjaan dan waktu yang diberikan perusahaan yang dapat berpengaruh juga pada beban psikologis karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R. dan Luturlean, B. S. (2018). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung." *Jurnal e-Proceeding of Management Vol. 5 No. 2*, 2270-2785.
- Ataunur, Ilman dan Ariyanto, Eny. (2015). "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk." *Jurnal Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2*, 135-150.
- Edison, E., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ellyzar, N., Yunus M., dan Amri. (2017). "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 1 No. 1*, 35-45.
- Ernur, Muatir Muhammad Husen, Harlen dan Sasmita, Jumiaty. (2017). "Pengaruh Penghargaan dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima di Pekanbaru." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. IX No. 3 September 2017*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang." *Jurnal Ecoment Global 1(2)*: 56-75.
- Lestari, P. (2015). "Hubungan antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan." *E-Journal Psikologi 4(2)* : 131-143.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ngatman, Istiatin dan Djumari. (2018). "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Andalas Komputer Surakarta." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 18 No. 3 September 2018*:421-428.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Pratama, A., Suryoko, S., dan Widiartanto. (2011). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Pratikto, Zulham Dwi dan Nugraha, Hari Susanta. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel." *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu*
- Saputra, A. T., Bagia, I W. dan Yulianthini, N. N. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan." *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4, 1-8*.
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sodikin, D., Permana, D. dan Adia, Suhenda. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wibisono, Dermawan. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.