

## **ANALISIS KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN**

**Joko Irawan, Nur Wening dan Natalia Ika Eristaria**  
*Universitas Teknologi Yogyakarta*  
*Email: jkirawannn@gmail.com*

### **Abstract**

This study aims to analyze the competence, workload, work discipline, and loyalty of regular employees of conservation department at Gembira Loka Zoo Yogyakarta. This study uses quantitative descriptive research. The sampling technique of this research is non probability sampling technique with the type of saturated sampling ( census ) of 36 respondent. While the analytical method uses Descriptive Statistic by using means and mode analysis. The results of this study show that the competence of regular employees of conservation department at Gembira Looka Zoo Yogyakarta is in good criteria with a mean value of 3,99. Furthermore, the workload and work discipline are in good criteria with a mean value of 3,83 and 4,16. The last, the loyalty of regular employees of conservation department at Gembira Looka Zoo Yogyakarta is also in good criteria with a mean value of 4,15.

**Keywords :** *Competency, Workload, Work Disiplince and Loyalty Employees*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan tercemin dari pengelolaan manajemen yang baik. Setiap unsur dalam manajemen, yaitu manusia, uang, bahan mesin dan metode saling berkaitan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling menentukan dalam membuat tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Menyadari pentingnya keberadaan SDM dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka perlu pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang baik. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal dalam setiap pekerjaan, melatih dan mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki, serta memberikan penghargaan untuk prestasi kerjanya. Perhatian perusahaan tersebut diharapkan dapat menimbulkan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, merasa memiliki perusahaan, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap karyawan. Salah satu diantaranya adalah 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 di milikinya. 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).

Selain loyalitas karyawan, kompetensi menjadi hal penting dalam pengelolaan karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan, atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aprilda, 2011:182 ). Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Namun, apabila kompetensi yang di miliki karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka yang terjadi adalah karyawan tidak mampu

menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan karena kapasitas dan kemampuan yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja tersebut dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Beban kerja terlalu tinggi diakibatkan oleh kecepatan kerja yang terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang mungkin terlalu banyak, dan sebagainya (Arfani dan Luturlean, 2018:271). Disiplin kerja juga merupakan salah satu sikap karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap pegawai untuk mentaati peraturan/ prosedur maupun kebijakan yang dibuat dengan tujuan untuk menciptakan atau menghasilkan kinerja yang baik (Wulansari, 2017:2).

Kebun Raya dan Kebun Binatang (KRKB) Gembira Loka merupakan perusahaan yang bergerak dibidang 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, SDM yang berada pada departemen konservasi diharapkan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu bekerja sesuai pada bidang pekerjaannya dengan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Departemen konservasi terdiri dari tiga bidang, yaitu bidang perawatan satwa, bidang kesehatan satwa dan nutrisi serta bidang kebun raya. Jumlah karyawan di departemen tersebut adalah sebanyak 106 karyawan. Sekitar 34% karyawan di departemen konservasi berstatus sebagai karyawan tetap, sedangkan yang lainnya berstatus sebagai karyawan kontrak dan outsourcing (alih daya).

Berdasarkan data karyawan yang di peroleh dari bagian SDMP KRKB Gembira Loka, sebanyak 56% karyawan tetap pada departemen konservasi sudah bekerja lebih dari 10 Tahun. Hal tersebut menunjukkan loyalitas pada perusahaan. Namun, berdasarkan data kompetensi, hanya sekitar 6% karyawan yang memiliki dasar ilmu flora dan fauna. Definisi memiliki dasar ilmu tentang flora dan fauna adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dokter hewan dan kesehatan satwa. 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. Selain beban kerja yang dianggap berlebih, ketidakdisiplinan juga ditunjukkan oleh karyawan tetap departemen konservasi, salah satunya berkaitan dengan waktu presensi. Contoh ketidakdisiplinan lain adalah mayoritas karyawan tidak menggunakan alas kaki, sarung tangan, dan peralatan kerja lainnya saat membersihkan kandang, dan saat berhubungan langsung dengan satwa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, beban kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan di departemen konservasi KRKB Gembira Loka. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagian SDM KRKB Gembira Loka dalam proses pengelolaan karyawannya sehingga dapat dilakukan pengambilan keputusan yang tepat.

## **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 orang lain. 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.

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)

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang didapatkan dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan maupun kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
2. Keahlian (*skill*) terhadap bidang pekerjaan yang ditangani seseorang dan mampu menangani secara detail.
3. 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 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) (Permendagri, 2008:2). Menurut Tarwaka (2011:106), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Gawron (dalam Heryati, 2016: 59), menyatakan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas sebagai upaya, kegiatan, atau prestasi. Sementara, Suwatno (dalam Ellyzar, Yunus dan Amri, 2017:38) berpendapat bahwa 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 :

1. Beban waktu (time load)
2. Beban mental (mental effort load)
3. Beban psikologis (psychological stress load)

### **Disiplin Kerja**

Handoko (2011:209) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (prosedur-prosedur organisasi yang sebelumnya sudah dibuat). Menurut Rivai (dalam Ningsih, Restu, dan Rifqi, 2017:463) Disiplin kerja memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

## Loyalitas

Loyalitas dapat diukur melalui 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 (2013), dimensi dan indikator variabel loyalitas kerja karyawan menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Kesukaan terhadap pekerjaan

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang digunakan untuk mengetahui fakta kesimpulan dengan menggunakan data angka sebagai dasar untuk menganalisis variabel-variabel yang ingin diketahui dan dipahami (Kisram, 2008). Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap di departemen konservasi KRKB Gembira Loka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 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 diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarkan kepada sampel. 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. Pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis tendensi sentral (*mean*).

## HASIL

Penelitian ini dilakukan di departemen konservasi KRKB Gembira Loka. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan tetap di departemen tersebut. Tabel 1 menunjukkan data demografi dari responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Data Demografi 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
	> 10 tahun	20	56

### Analisis Variabel Kompetensi

Analisis variabel kompetensi dilakukan dengan menganalisis tiga dimensi dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Tabel 2 menunjukkan hasil analisis variabel kompetensi.

**Tabel 2. Analisis Variabel Kompetensi**

Dimensi	No. Pernyataan	Mode	Mean	Mean Dimensi	Kriteria
Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	1	4	3,69	3,83	Baik
	2	4	3,97		
	3	4	3,83		
Keahlian ( <i>skill</i> )	4	4	4,22	4,03	Sangat Baik
	5	4	3,83		
Sikap ( <i>attitude</i> )	6	4	4,11	4,12	Sangat Baik
	7	4	4,06		
	8	4	4,19		
<b>Mean Variabel Kompetensi</b>				3,99	Baik

Bedasarkan hasil analisis tersebut, nilai *mean* dari dimensi pengetahuan (*knowledge*) adalah sebesar 3,83 sehingga termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya, nilai mean dari dimensi keahlian (*Skill*) adalah sebesar 4,03 dan dimensi sikap (*attitude*) adalah sebesar 4,12 sehingga kedua dimensi tersebut dikategorikan sangat baik. Nilai mean total dari variabel kompetensi adalah sebesar 3,99 yang termasuk dalam kriteria baik.

### Analisis Variabel Beban Kerja

Analisis variabel beban kerja dilakukan dengan menganalisis tiga dimensi beban kerja, yaitu beban waktu, beban mental, dan beban psikologis. Tabel 3 menunjukkan hasil analisis variabel beban kerja.

**Tabel 3. Analisis Variabel Beban Kerja**

Dimensi	No. Pernyataan	Mode	Mean	Mean Dimensi	Kriteria
Beban Waktu	9	4	4,00	3,69	Baik
	10	4	3,53		

	11	4	3,56		
Beban Mental	12	4	3,69	3,69	Baik
Beban Psikologis	13	5	4,14	4,03	Sangat Baik
	14	4	3,83		
	15	4	4,11		
<b>Mean Variabel Beban Kerja</b>				3,84	Baik

Bedasarkan hasil analisis tersebut, nilai *mean* dari dimensi beban waktu dan beban mental masing-masing adalah sebesar 3,69 sehingga keduanya termasuk dalam kriteria baik. Sedangkan, pada dimensi beban psikologis, nilai *mean* yang dihasilkan adalah sebesar 4,03 sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. Nilai mean total dari variabel beban kerja menunjukkan angka 3,84 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki kriteria baik.

### Analisis Variabel Disiplin Kerja

Analisis variabel disiplin kerja dilakukan dengan menganalisis lima dimensi disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Tabel 4 menunjukkan hasil analisis *mean* dari variabel disiplin kerja.

**Tabel 4. Analisis Variabel Disiplin Kerja**

Dimensi	No. Pernyataan	Mode	Mean	Mean Dimensi	Kriteria
Kehadiran	16	4	4,19	4,06	Sangat baik
	17	4	3,92		
Ketaatan pada peraturan kerja	18	4	4,17	4,24	Sangat baik
	19	4	4,28		
	20	4	4,28		
Ketaatan pada standar kerja	21	4	4,22	4,22	Sangat baik
Tingkat kewaspadaan tinggi		4	4,39	4,17	Sangat Baik
	23	4	4,17		
	24	4	4,22		
	25	4	4,08		
	26	4	3,97		
Bekerja etis	27	4	4,14	4,08	Sangat Baik
	28	4	4,03		
<b>Mean Variabel Disiplin Kerja</b>				4,16	Sangat Baik

Bedasarkan hasil analisis tersebut, nilai *mean* dari dimensi kehadiran adalah sebesar 4,06, dimensi ketaatan pada peraturan kerja adalah sebesar 4,24, dimensi ketaatan pada standar kerja adalah sebesar 4,22, dimensi tingkat kewaspadaan tinggi adalah sebesar 4,17, dan dimensi bekerja etis adalah sebesar 4,08. Seluruh dimensi dikategorikan dalam kriteria sangat baik. Secara keseluruhan, *mean* variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,16 sehingga dikategorikan dalam kriteria sangat baik.

### Analisis Variabel Loyalitas Kerja

Analisis variabel loyalitas kerja dilakukan dengan menganalisis lima dimensi loyalitas kerja, yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Tabel 5 menunjukkan hasil analisis variabel loyalitas kerja.

**Tabel 5. Analisis Variabel Loyalitas Kerja**

Dimensi	No. Pernyataan	Mode	Mean	Mean Dimensi	Kriteria
Taat pada peraturan	29	4	4,03	4,15	Sangat Baik
	30	4	4,06		
	31	4	4,33		
	32	4	4,19		
Tanggung jawab pada perusahaan	33	4	4,17	4,14	Sangat Baik
	34	4	4,06		
	35	4	4,22		
	36	4	4,08		
	37	4	4,11		
	38	4	4,19		
Kemauan untuk bekerjasama	39	4	4,22	4,14	Sangat Baik
	40	4	4,06		
	41	4	4,14		
Rasa Memiliki	42	4	4,08	4,17	Sangat Baik
	43	4	4,19		
	44	4	4,19		
	45	4	4,19		
Kesukaan terhadap pekerjaan	46	4	4,25	4,25	Sangat Baik
<i>Mean Variabel Loyalitas</i>				4,15	Sangat Baik

Bedasarkan hasil analisis tersebut, nilai *mean* dari dimensi taat pada peraturan adalah sebesar 4,15, dimensi tanggung jawab pada perusahaan adalah sebesar 4,14, dimensi kemauan untuk bekerjasama adalah sebesar 4,14, dimensi rasa memiliki adalah sebesar 4,17, dan dimensi kesukaan terhadap pekerjaan adalah sebesar 4,25. Seluruh dimensi memiliki kriteria sangat baik. *Mean* variabel loyalitas adalah sebesar 4,15 sehingga variabel ini dikategorikan dalam sangat baik.

## PEMBAHASAN

### Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis, Nilai *mean* pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) sebesar 3,83 sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan banyak mendapatkan pengetahuan dari pelatihan-pelatihan maupun kursus-kursus yang diberikan oleh perusahaan. Hasil tersebut sesuai dengan tingkat pendidikan responden yang menjadi subjek penelitian ini karena mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA yang secara spesifik tidak memperoleh pengetahuan mendalam tentang konservasi. Namun, masih ada beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan dan/ atau kursus sehingga perlu ditingkatkan untuk pemberian pelatihan dan/atau kursus kepada seluruh karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta. Nilai *mean* pada dimensi keahlian (*Skill*) sebesar 4,03 termasuk dalam

kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap di departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaannya sangat baik, tetapi untuk keahlian terhadap kemampuan secara mendetail perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan permasalahan sehari-hari secara mendetail. Nilai *mean* pada dimensi sikap (*attitude*) sebesar 4,12 termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta memiliki sikap kerja yang sangat baik sehingga sikap tersebut perlu dipertahankan untuk dapat mempertahankan *image* perusahaan yang baik.

### Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai *mean* pada dimensi beban waktu adalah sebesar 3,69 dan termasuk dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta menganggap waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan rutin setiap harinya sudah cukup. Namun, sebanyak 53% karyawan menyatakan bahwa waktu luang yang dimiliki sedikit. Selanjutnya, nilai *mean* pada dimensi beban mental adalah sebesar 3,69 sehingga termasuk dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta sebanyak 67% karyawan melakukan banyak usaha dalam berpikir untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Khususnya di bidang perawatan satwa dan kesehatan satwa yang berhubungan langsung dengan satwa setiap harinya mendapatkan perilaku satwa yang berbeda. Di sisi lain, ada 8% karyawan yang tidak perlu memerlukan banyak usaha dalam berpikir seperti di bidang nutrisi satwa dan pertamanan. Nilai *mean* pada dimensi beban psikologis sebesar 4,03 termasuk kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta menganggap waktu yang di peroleh untuk menyelesaikan pekerjaan rutin setiap harinya sudah cukup, akan tetapi sebanyak 53 % karyawan menyatakan bahwa waktu luang yang di miliki sedikit.

### Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai *mean* pada dimensi kehadiran sebesar 4,06 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Persepsi karyawan tetap di departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta menunjukkan bahwa 89% karyawan selalu berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu kerja yang ditentukan karena perusahaan mewajibkan karyawan untuk datang ke tempat kerja 15 menit sebelum jam kerja dimulai. Namun, hal tersebut tidak sesuai dengan data persentase keterlambatan presensi yang diperoleh dari Bagian SDMP KRKB Gembira Loka Yogyakarta bahwa 59% dari karyawan tetap terlambat masuk kerja. Peneliti menganalisis mengenai alasan karyawan datang terlambat. Pertama, jarak tempuh antara rumah ke tempat kerja yang jauh. Kedua, karyawan dengan sengaja untuk datang terlambat pada waktu presensi walaupun telah diberikan teguran lisan. Ketiga, belum diberlakukannya *punishment* kepada karyawan yang datang terlambat pada waktu presensi sehingga karyawan masih membiarkan hal itu terjadi. Nilai *mean* pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja sebesar 4,24 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta selalu menaati setiap peraturan kerja, prosedur kerja dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap karyawan seperti ini perlu dipertahankan mengingat resiko tinggi dalam pekerjaannya.

Nilai *mean* pada dimensi ketaatan pada standar kerja 4,22 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya karena kesejahteraan flora dan fauna menjadi tujuan utama bagi lembaga konservasi. Nilai *mean* pada dimensi tingkat kewaspadaan tinggi sebesar 4,17 yang termasuk dalam kriteria sangat baik Hal ini



menunjukkan bahwa karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta berusaha untuk selalu berhati-hati, penuh perhitungan, teliti dan menggunakan sesuatu hal secara efektif dan efisien dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Nilai *mean* pada dimensi bekerja etis 4,08 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka selalu melakukan setiap tindakan secara sopan dan pantas.

### Variabel Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis, nilai *mean* pada dimensi taat pada peraturan adalah sebesar 4,15 dan termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi setiap karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta merasa setiap kebijakan dari perusahaan memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas serta selalu menaati dan melaksanakan setiap kebijakan dari perusahaan dengan baik. Sikap seperti itu menunjukkan usaha karyawan tetap untuk disiplin terhadap peraturan perusahaan dan harus dipertahankan. Nilai *mean* pada dimensi tanggung jawab pada perusahaan 4,14 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap pada departemen konservasi KRKB Gembira Loka bertanggungjawab pada perusahaan atas setiap pekerjaan serta resiko pekerjaan yang melekat pada tugas berat karyawan tersebut. Nilai *mean* pada dimensi kemauan untuk bekerja sama sebesar 4,14 termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan persepsi karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta memiliki sikap kerjasama yang sangat baik antar rekan kerja dalam satu unit karena hal tersebut sangat diperlukan untuk mendukung terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab unitnya.

Nilai *mean* pada dimensi rasa memiliki 4,17 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta merasa ikut memiliki perusahaan dengan menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Selain itu juga rasa ikut memiliki perusahaan membuat karyawan loyal dan percaya untuk mengadakan dirinya pada perusahaan. Nilai *mean* pada dimensi kesukaan pada pekerjaan 4,25 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta setiap hari datang ke tempat kerja untuk bekerjasama dengan rekan kerja demi tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis variabel kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria baik dengan nilai *mean* sebesar 3,99. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi sikap (*attitude*) yang memperoleh nilai *mean* sebesar 4,12. Sedangkan dimensi yang memperoleh nilai *mean* terendah pada dimensi pengetahuan (*knowledge*) sebesar 3,83.
2. Variabel beban kerja karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria baik dengan nilai *mean* sebesar 3,84. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi beban psikologis yang memperoleh *mean* sebesar 4,03. Sedangkan dimensi yang memperoleh nilai *mean* terendah pada dimensi beban waktu sebesar 3,69.
3. Variabel disiplin kerja karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria sangat baik dengan nilai *mean* sebesar 4,16. Dimensi dengan nilai *mean* tertinggi pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja yang memperoleh *mean* 4,24. Sedangkan perolehan nilai *mean* terendah 4,06 pada dimensi kehadiran.

4. Variabel loyalitas karyawan tetap departemen konservasi KRKB Gembira Loka Yogyakarta cenderung dalam kriteria sangat baik dengan nilai *mean* sebesar 4,15. Dimensi dengan nilai tertinggi pada dimensi kesukaan terhadap pekerjaan dengan nilai *mean* 4,25. Sedangkan dimensi tanggung jawab pada perusahaan dan dimensi kemauan untuk bekerjasama yang memperoleh nilai *mean* terendah yaitu 4,14.

## SARAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa saran yang dapat digunakan oleh manajemen SDM di KRKB Gembira Loka dalam pengambilan keputusan. Beberapa saran yang diberikan oleh peneliti diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Aspek Kompetensi

Berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan pada bidangnya, maka perlu diberikan pelatihan-pelatihan dan kursus-kursus kepada seluruh karyawan guna meningkatkan keahlian dan kinerjanya. Hal tersebut cukup dapat membantu karyawan dalam menangani permasalahan di lapangan yang tidak karyawan dapatkan dari belajar secara formal.

2. Aspek Beban Kerja

Berkaitan dengan beban waktu, masih ada beberapa karyawan pada jabatan tertentu yang harus menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat sehingga hal ini perlu diperhatikan agar karyawan tersebut dapat beristirahat mengingat resiko pekerjaan yang tinggi.

3. Aspek Disiplin Kerja

Berkaitan dengan kedisiplinan kerja, hal yang perlu ditingkatkan karyawan adalah pada dimensi kehadiran dalam hal pembiasaan untuk tidak terlambat masuk kerja.

4. Aspek Loyalitas

Berkaitan dengan loyalitas karyawan, kesesuaian bidang pekerjaan, beban kerja yang sesuai dan peraturan yang jelas yang diberikan perusahaan akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat menjadi acuan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda, A., 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 2(2), pp.181-206.
- 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, Jumiati. Pengaruh Penghargaan dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima di Pekanbaru. 2017. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. IX No. 3 September 2017.
- Fitriana, N. (2019). Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamela Supermarket. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*. <https://doi.org/10.14421/jpm.2019.032-03>
- Handoko, T. H. 2011. *Management Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- 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.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press
- Lestari, P. 2015. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif
- 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.
- Ningsih, S., Restu, R. and Rifki, A., 2017. Pengaruh disiplin, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. mega finance cabang pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama Peraturan Menteri Dalam Negeri Tahun 2008
- Saputra, A.T., Bagia, I.W., Yulianthini, N.N. and SE, M., 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*.Surakarta :Harapan Press.
- terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *eJournal Psikologi* 4(2) : 131-143.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- Wibisono, Dermawan. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, A.E., 2010. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wulansari, D., 2017. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Ares Kusuma Raya Di Gresik. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).