

KORELASI MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Helti Sondang Manulang¹
Romulo Sinabutar²

ABSTRACT. *This research aims to determine the correlation between work motivation and loyalty to employee performance. The research method used in this research is a literature study (qualitative). Sources of data in this study were obtained from library sources such as journals, theses, e-books, as well as information from the internet and the official website listed on Google. The results obtained in this study are that several companies still lack motivation which results in many employees leaving the company without the reasons, therefore the company must pay attention to each employee so that employees have good work motivation so that the quality of employee performance also increases.*

Keyword: *Work Motivation, Loyalty, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya memiliki motivasi tinggi dalam hidup merupakan alasan yang kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu penting bagi karyawan perusahaan memiliki motivasi dalam suatu pekerjaan. Menurut Uno (2007), motivasi diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang dengan adanya harapan dan cita-cita. Loyalitas kerja tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Untuk melakukan peningkatan mutu perusahaan juga harus dapat melihat dari sisi karyawan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari suatu asset dari perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin di dalam perusahaan agar ada timbal-balik yang dilakukan dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan. Banyak perusahaan yang berkembang karena adanya kinerja karyawan yang baik di perusahaan, proses pencapaian tujuan dari hasil karyawan itu sendiri dalam suatu organisasi penting adanya. Suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan agar bekerja dengan giat, tetapi bagaimana cara menggapai motivasi yang tinggi dari setiap karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Masih ada pihak perusahaan yang belum memikirkan dasar dari kinerja karyawannya. Maka berdasarkan dari penelitian yang

di sampaikan di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Korelasi Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

Rumusan Masalah

Dengan adanya tujuan peningkatan kualifikasi karyawan pada setiap perusahaan, dibutuhkan upaya-upaya dalam pemberian pada gaji, bonus, serta promosi yang di dapatkan. Serta memperhatikan latar belakang timbulnya masalah terhadap motivasi loyalitas kerja pada karyawan. Berikut Rumusan Masalah yang sesuai kondisi penulis lakukan:

1. Bagaimana korelasi motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada setiap perusahaan?
2. Bagaimana kinerja karyawan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sehubungan dalam melakukan pencapaian penelitian adalah untuk mengetahui apa saja yang dapat dilakukan dalam peningkatan motivasi dan loyalitas kerja dalam kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna. 1. Bagi peneliti, dapat mempertimbangkan motivasi dan loyalitas diri sendiri guna berfikir kritis ketika menjadi seorang karyawan. 2. Bagi pembaca, dapat meningkatkan pemahaman dalam pengetahuan yang luas. 3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan yang luas guna mengetahui tentang motivasi kinerja karyawan pada perusahaan nantinya.

Pembatasan Penelitian

Dalam membahas batasan masalah ini yang dilakukan oleh peneliti, hanya berhubungan dengan kolerasi motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Korelasi di gunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variable satu dengan yang lainnya. Dua variable saling terjadi hubungan apabila perubahan pada satu variable akan di ikuti oleh variable lainnya, dari arah yang sama tujuannya ataupun yang berbeda tujuannya. Banyak karyawan yang keluar dari suatu pekerjaan yang disebabkan diri nya sendiri dengan tidak ada nya target dalam bekerja ataupun tidak memahami motivasi dalam bekerja sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kerja, pengaruh terhadap kompensasi dan sumber daya manusia yang lainnya

yang dipengaruhi atau mempengaruhi motivasi . Motivasi yang dimaksud di dalam perusahaan harus lebih memperhatikan akan kebutuhan karyawannya agar mereka lebih bersemangat dalam pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Banyak juga karyawan yang termotivasi karna ingin meningkatkan kualitas kerja mereka agar mencapai penghargaan diri, kekuasaan, dan kebutuhan kerja oleh sebab itu mereka bekerja dengan sungguh – sungguh untuk menguntungkan perusahaan dan diri sendiri. Motivasi suatu keadaan yang mendorong atau perilaku seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan secara langsung yang dapat di kembangkan sendiri atau di kembangkan oleh perkelompok. Menjadikan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju agar mencapai puncak organisasi perusahaan.

Loyalitas Kerja

Loyalitas dalam kehidupan sehari-hari dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi merupakan peran yang penting sehingga dengan demikian karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Sudimin (2003) loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk turut membantu mencapai tujuan perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan dan tidak merugikan perusahaan. Perusahaan yang memiliki loyalitas pelanggan yang baik akan meningkat dan mempengaruhi pertumbuhan bisnis yang lebih cepat dibandingkan perusahaan dengan loyalitas pelanggan yang rendah. Dengan adanya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam mencapai kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adanya mengidentifikasikan tempat kerja, suasana kerja, serta upah yang dimiliki perusahaan untuk kesejahteraan loyalitas karyawan. Pencapaian tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan akan semakin berkembang cepat dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditargetkan, yang diterapkan dalam loyalitas juga termasuk kepercayaan untuk melindungi dan menyelamatkan badan perusahaan. Maka loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan serta patuh terhadap perusahaan agar bekerja sebaik mungkin, jujur, disiplin, serta bertanggung jawab pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

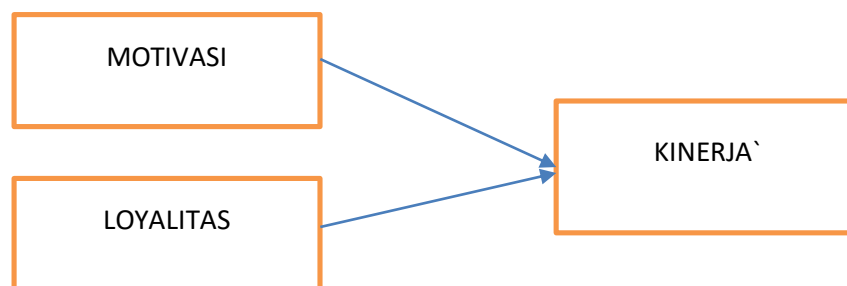
Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil pencapaian kerja dari suatu proses yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dengan pertanggung jawaban dan wewenang masing-masing dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur dari

tingkat kerja karyawan tersebut disuatu perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik bukan hanya melalui fisik saja. Seorang karyawan yang baik dan patuh pasti menginginkan dirinya lebih berintegritas di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kemajuan pada perusahaan dan melihat bagaimana karyawan tersebut dalam menyelesaikan masalah. Menurut Anwar Prabu (2009) mengemukakan bahwa ada beberapa indicator kinerja yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja adalah, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan atau dilakukan di bidangnya.
- b. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan sehingga mempercepat tugas-tugas perusahaan.
- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang di berikan perusahaan dan di selesaikan dengan baik.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kejadian nyata yang terjadi di Indonesia, maka tujuan penelitian ini lebih mengarah terhadap:



METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis studi literatur (kualitatif) Meskipun merupakan sebuah penelitian, penelitian dengan studi literatur tidak harus turun ke lapangan dan bertemu dengan responden. Akan tetapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dapat diperoleh dari sumber pustaka atau dokumen serta

kerangka pemikiran penulis. Menurut Zed (2014), pada riset pustaka (*library research*), penelusuran pustaka tidak hanya untuk langkah awal menyiapkan kerangka penelitian (*research design*) akan tetapi sekaligus memanfaatkan sumber-sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitian dan memahami data-data yang akan di teliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penyertaan data-data merupakan hal yang amat penting maka dari itu data yang di dapat merupakan dari sumber jurnal, skripsi, *e-book*, informasi yang terdapat dari internet serta *website* resmi yang tertera pada *google*.

Pengeolahan dan Analisis Data

Proses pengelolaan dan analisis data ini dilakukan dari data mentah menjadi data yang lebih bermakna. Melalui dari isi tersebut dengan cara memahami dan menganalisis data. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa “pengolahan data dan analisis data itu memiliki makna yang berbeda, tetapi seringkali digunakan secara bergantian”. Yang kemudian akan mendapatkan hasil akhir dan menjadikan hasil tersebut menjadi kesimpulan dari penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Motivasi karyawan merupakan hasil dari kinerja-kinerja yang dilakukan pada perusahaan sehingga meningkatkan mutu diri pada karyawan. Yang menjadikan loyalitas kerja yang baik pada setiap karyawan. Untuk mencapai tujuan menggunakan metode motivasi berbeda sesuai kebutuhan perorangan atau karyawan yang diinginkan. Kebutuhan umum :

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan yang sudah terpenuhi tetapi akan muncul kebutuhan lain di waktu yang akan datang.
2. Kebutuhan Rasa aman, kebutuhan yang di perlukan pada suatu perusahaan agar karyawan merasa terpenuhi serta terlindungi ketika bekerja di lingkungan tersebut.
3. Kebutuhan Sosial, rasa simpati dan empati yang dapat di berikan atasan terhadap bawahan atas dasar agar mendapatkan kesejahteraan bagi perusahaan.
4. Kebutuhan Penghargaan, pencapaian atas diri sendiri di dalam perusahaan yang umumnya menggunakan status sosial yang patut di hargai atas keahlian kerja seorang karyawan atau *Rewards*.

5. Aktualisasi diri, kesempatan pada seseorang agar mengembangkan potensi yang terdapat pada dirinya dan menjadi kemampuan yang nyata lebih optimal lagi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan pengukuran motivasi karyawan serta manfaat

Pengukuran melalui motivasi dilakukan untuk mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standart perilaku yang telah ditetapkan perusahaan agar menghasilkan hasil yang diinginkan oleh karena itu, karyawan yang tinggi motivasinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi yang baik merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Dalam penelitian motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2005) dalam pengukuran motivasi, yaitu:

1. Membantu dalam pengambilan keputusan di sesama karyawan dalam hal promosi, pemberhentian, dan mutasi.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan melakukan kriteria melalui seleksi atau program pelatihan.
3. Meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam kesuksesan suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam memotivasi dan loyalitas kerja terhadap karyawan di perusahaan agar mencapai visi dan misinya. Kejadian nyata yang terjadi di perusahaan memberi motivasi untuk mendorong karyawan agar karyawan merasa dihargai, dan motivasi yang diberikan dalam bentuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab dalam aspek diri sendiri dan perusahaan. Perusahaan pun dapat memberikan pelatihan seminar tentang motivasi pada kinerja karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan teladan untuk menaikkan jabatan mereka dan kesempatan karier yang bagus. Maka seorang karyawan akan semakin berkompetisi dalam menjadi teladan karyawan di perusahaan, dalam penentuan pencapaian perusahaan oleh karena karyawan yang baik dapat menjadikan tujuan perusahaan tercapai yang mempengaruhi perusahaan semakin terdepan. Peran penting perusahaan juga dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga harus memiliki pemimpin yang berkompeten. Oleh sebab itu motivasi masuk dalam factor dominan yang mempengaruhi sikap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini menyimpulkan bahwa, sebagian kecil perusahaan masih kurang memotivasi karyawan yang menyebabkan banyak karyawan keluar perusahaan tanpa alasan yang jelas dan tidak baik-baik. Tetapi tidak sedikit juga perusahaan yang memperhatikan kualifikasi karyawan nya agar perkembangan perusahaan dan karyawan nya tetap terjaga menjadikan perusahaan awal dari perkembangan. Uraian diatas, peneliti menggunakan aspek loyalitas kerja dalam acuan indicator skala loyalitas kerja yang tinggi pada indicator kegiatan bahwa karyawan memiliki ketekunan dalam pekerjaannya dan mempunyai kinerja yang baik. Ukuran perusahaan yang kecil ataupun besar sama dengan mempertahankan karyawan dan perusahaan. Tersimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja terhubung untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan motivasi untuk mempunyai kinerja agar semua tujuan tercapai baik tujuan individual mau tujuan perusahaannya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah di buat ini, peneliti membuat saran bahwa perusahaan harus memperhatikan dari setiap karyawan perusahaannya. Sehingga menghindari karyawan yang memiliki motivasi rendah karna akan mempengaruhi kinerjanya. Karena motivasi merupakan munculnya sifat yang mengarah pada tujuan dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik juga perusahaan dapat memberikan *rewards* agar karyawan merasa termotivasi agar mereka dapat meningkatkan kinerja, di dalam diri mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Dubrin, A. J. (2015). *Human Relations Interpersonal Job- Oriented Skills 12th Ed.* United States: Pearson Education.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

<https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/135291-Id-Pengaruh-Motivasi-Kerja-Dan-Loyalitas-Ka.Pdf>

Jusuf, H. (2010). *Tingkat Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja Dan Karir.*

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik 1st Ed.* Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.

- Malthis, Robert L. Jackson, John H, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I. Jakarta: Salemba Empat. Matutina, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Rivai, H. A. (2001). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. Jurnal Bisnis dan Akuntansi No. 1 , Hal 335-352.
- Silitonga (2014), Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja; Yogyakarta
- Sofiyah, A. (2016) Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. VARIA USAHA GRESIK Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231^[1]_[SEP]
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suyadi, P. (2015). Manajemen Kinerja Dan Motivasi Edisi 3 Manajemen Sdm