

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah kompetisi bisnis yang terus meningkat, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial sebagai motor penggerak yang menentukan kesuksesan dan keberlangsungan organisasi. Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik (BPS) (2024) dalam beberapa tahun terakhir, bisnis di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 5%. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menerapkan sistem pengelolaan SDM yang efektif. Ketika manajemen SDM diterapkan dengan tepat, hal ini akan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Pentingnya manajemen SDM ini diperkuat oleh penelitian Bedarkar dan Pandita (2013) dalam Egbuta dan Omojola (2021) yang mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal terhadap organisasi. Menurut Eristaria et al. (2023) tingkat keluar-masuknya karyawan (*turnover*) dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin rendah tingkat *turnover*, menunjukkan bahwa karyawan cenderung setia dan puas bekerja di perusahaan tersebut.

Sebaliknya, *turnover* yang tinggi dapat mencerminkan adanya ketidakpuasan kerja yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Wibisono, 2011 dalam Eristaria et al., 2023).

Menurut data dari Awardco (2024) dalam Nadzirah (2024) rata-rata tingkat *turnover* karyawan di Indonesia mencapai 41% di beberapa tahun terakhir yang mengindikasikan sebanyak 41% karyawan di Indonesia meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun. Kondisi ini juga diperparah dengan situasi pasar otomotif nasional yang mengalami penurunan. Berdasarkan data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), penjualan mobil secara nasional turun signifikan, yaitu sebesar 12% pada 2024 dibandingkan tahun sebelumnya, termasuk di antaranya merek Mitsubishi (Effran, 2024). Situasi ini tentu memberi tekanan besar pada perusahaan otomotif seperti PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan. Dalam kondisi penjualan yang menurun, perusahaan dihadapkan pada tantangan mempertahankan karyawan yang loyal, produktif, dan berkomitmen, meskipun peluang karier dan insentif bisa saja dibatasi akibat tekanan bisnis. Dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan, perusahaan perlu menyadari bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Selvia dan Karneli (2023) tanpa adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka loyalitas karyawan tidak akan ada begitupula sebaliknya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam

tentang aspek kepuasan kerja menjadi krusial dalam strategi retensi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Selvia dan Karneli, 2023). Sikap ini dapat tercermin melalui beberapa aspek seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian, dan prestasi kerja yang tinggi. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan lebih dapat berkomitmen dan bekerja lebih keras lagi untuk memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan dan menurunkan tingkat disiplin serta produktivitas (Robbins, 2012 dalam Pitasari dan Mirwan, 2018).

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan pada PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan, yaitu pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja dan lingkungan kerja. Perusahaan yang ideal menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, melalui pengalaman yang membantu karyawan mengasah kemampuan sesuai potensi masing-masing (Izzati, 2021).

Pengembangan karier memegang peranan vital dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika organisasi menunjukkan komitmen untuk mengembangkan potensi

karyawan, hal ini menciptakan rasa dihargai dan kepercayaan yang mendalam dari para pegawai. Lebih lanjut, ketika karyawan melihat adanya jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk berkembang, karyawan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

Selain pengembangan karier, aspek lain yang tidak kalah penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan adalah kompensasi. Loyalitas karyawan dapat dibangun melalui kompensasi yang pantas, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Selvia dan Karneli, 2023). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam mempertahankan talenta terbaik perusahaan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja dan kemampuan karyawan, hal ini cenderung meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Namun, kompensasi yang memadai saja tidak cukup untuk membangun loyalitas karyawan yang berkelanjutan tanpa adanya jaminan stabilitas pekerjaan jangka panjang. Adanya komitmen waktu kerja yang jelas serta jaminan tunjangan rutin, posisi ini menjadi sangat dicari oleh individu yang mengutamakan stabilitas karier jangka panjang, karena keduanya memberikan kepastian finansial dan kesempatan untuk membangun jenjang karier yang berkesinambungan (Faradina, 2024). Dalam hal ini, faktor keamanan kerja menjadi elemen penting lainnya yang

perlu diperhatikan oleh organisasi. Faktor ini menjadi semakin relevan mengingat dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif. Katou dan Budhwar (2007) dalam Majid et al. (2017), menegaskan pentingnya jaminan keamanan kerja dalam konteks nasional di mana lapangan pekerjaan menjadi sangat kompetitif. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menjaga loyalitas karyawan. Menurut Said et al. (2020), lingkungan kerja menentukan kualitas suatu organisasi melalui kondisi yang terawat dengan baik, serta faktor fisik dan mental yang memengaruhi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, lingkungan kerja, terhadap loyalitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh keamanan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat lebih terarah dan fokus, peneliti menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Menurut Martoyo (2007) dalam Manansal et al. (2016) pengembangan karier adalah suatu kondisi di mana seseorang mengalami peningkatan status atau posisi dalam organisasi, mengikuti jalur karier yang telah direncanakan oleh Perusahaan. Berdasarkan kajian Masram dan Mu'ah (2017) dalam Kristianto et al. (2023), pengembangan karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam mencapai tujuan kariernya.
2. Menurut Widodo dan Yandi (2022), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa uang maupun fasilitas.
3. Menurut Said et al. (2020), loyalitas karyawan merupakan bidang yang kompleks karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, dan banyak peneliti menekankan loyalitas memiliki kaitan erat dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, keamanan kerja adalah kepastian individu tentang masa depan pekerjaan karyawan yang stabil. Berdasarkan hal tersebut, keamanan kerja adalah tingkat kepercayaan karyawan akan tetap memiliki pekerjaan, posisi, atau jabatan di organisasi.

4. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Rivalita et al. (2020), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, baik itu alat yang digunakan, kondisi tempat kerja, cara kerja, maupun interaksi dengan orang lain. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi, dan *turnover* karyawan.
5. Loyalitas karyawan adalah kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan (Akhigbe dan Ifeyinwa, 2017). Sudarta dan Areni (2023), mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai perilaku yang mencerminkan dukungan tanpa henti terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan pada PT. Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keamanan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Budi Berlian Motor, Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi kontribusi pemikiran teoritis untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada sebuah organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan dan merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- c) Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya terkait pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab utama, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan gambaran umum penelitian yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan. Selain itu, disajikan pula hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka berpikir penelitian, serta rumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis. Termasuk di dalamnya adalah profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif terhadap variabel-variabel, serta analisis menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling), yang diakhiri dengan interpretasi dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian akhir laporan ini memuat kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan, dilengkapi dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

