

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karier

Pengembangan karier memiliki peran vital dalam manajemen sumber daya manusia modern. 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. Sari dan Candra (2020) dalam Franciska (2023), mendefinisikan pengembangan karier sebagai serangkaian kegiatan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu individu mengeksplorasi, mengembangkan, dan mencapai kesuksesan dalam kariernya.

Dalam konteks organisasi, departemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengembangan karier, yaitu membantu karyawan merencanakan masa depan profesional di perusahaan sehingga keduanya dapat mencapai potensi maksimal (Franciska et al., 2023). Organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan karyawannya sehingga memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini dan masa depan (Massie et al., 2015).

Tujuan utama pengembangan karier adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan menyediakan program pengembangan yang tepat, perusahaan dapat memastikan karyawan memiliki keterampilan dan

pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Manansal et al., 2016). Lebih dari sekadar mengejar posisi yang lebih tinggi, pengembangan karier bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kompetensi dan kontribusinya terhadap organisasi (Franciska et al., 2023). Penting untuk dipahami pengembangan karier adalah tanggung jawab bersama, di mana individu berperan aktif dalam mengembangkan diri, sementara organisasi menyediakan dukungan dan fasilitas melalui manajemen sumber daya manusia (Febrian et al., 2020). Pemahaman tentang pentingnya pengembangan karier mengharuskan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam mendukung kemajuan profesional karyawannya.

Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), sebagai pencetus Teori Atribusi, menyatakan perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam konteks ini, pengembangan karier termasuk faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi. Ketika perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karier, karyawan cenderung mengatribusikan hal tersebut sebagai bentuk dukungan dari organisasi, yang dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Kompensasi

Berdasarkan pandangan Afriyie et al. (2020), kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau insentif yang diberikan perusahaan kepada

karyawan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan, yang umumnya terdiri dari upah, gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena berhubungan langsung dengan pembayaran yang diterima karyawan (Akhigbe dan Ifeyinwa, 2017). Perusahaan dapat meningkatkan kesetiaan karyawan dengan memberikan berbagai bentuk kompensasi tambahan, seperti program pensiun, pembayaran selama pelatihan atau cuti, dan kenaikan gaji. Menurut Widodo et al. (2022), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Penerapan sistem kompensasi yang efektif dan adil tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan finansial pegawai, tetapi juga memberikan kepuasan psikologis yang tinggi, sehingga meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Unit kerja akan lebih mudah menarik talenta-talenta terbaik, mempertahankan karyawan yang sudah ada, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Sistem kompensasi yang terstruktur dapat menyederhanakan pengelolaan administrasi perusahaan dan meminimalisir risiko hukum. Sistem kompensasi yang baik juga dapat memicu karyawan untuk menggali potensi diri dan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Hal ini didasari oleh pemahaman setiap jasa dan usaha yang diberikan karyawan diharapkan mendapat penghargaan berupa kompensasi finansial dan non-finansial (Yakubu et al., 2023). Menurut Larasati (2018) dalam Wono et al. (2021)

kompensasi merujuk pada penghasilan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa contoh dari kompensasi tersebut antara lain kesempatan untuk naik jabatan atau mengembangkan karier, pengakuan atas hasil kerja, inovasi, prestasi luar biasa, lingkungan kerja yang mendukung, dan lain sebagainya (Hariyanti, 2020).

Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), sebagai pencetus teori atribusi, menyatakan perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Mengacu pada teori atribusi, kompensasi termasuk faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu (Adyta, 2022). Kompensasi yang adil dianggap sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan, yang kemudian memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan.

2.3 Keamanan Kerja

Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Mozammel (2023), keamanan kerja dapat mengurangi harapan negatif karyawan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Ahmed et al. (2017), dalam Mozammel (2023), keamanan kerja dapat membantu karyawan merasa lebih terintegrasi dengan perusahaan, sehingga

karyawan dapat lebih terlibat dalam pekerjaan. 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. Loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan terhadap berbagai aspek seperti kompensasi, penghargaan, keamanan kerja dan lingkungan kerja. Menurut Eissenstat dan Lee (2017), serta Holm dan Hovland (1999) dan Schmidt (1999) dalam Said et al. (2020), kekhawatiran mengenai keamanan pekerjaan di industri telah mengubah kontrak mental antara pemberi kerja dan karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi perubahan dalam struktur hierarkis. Penelitian yang dilakukan oleh Abarantyne et al. (2019) dalam Mozammel (2023), menekankan dampak positif dari kesehatan psikologis karyawan. Studi yang dilakukan mengidentifikasi keamanan kerja sebagai faktor krusial dalam kesejahteraan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa aman dalam posisi kerja, karyawan secara alami akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja dan memberikan hasil kerja terbaik. Rasa stabilitas ini bertindak sebagai kekuatan motivasi yang meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan.

Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), sebagai pencetus teori atribusi, menyatakan perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Berdasarkan teori atribusi, keamanan kerja merupakan faktor eksternal. Rasa aman yang diberikan oleh perusahaan

dipersepsikan sebagai bentuk perlindungan dari organisasi, sehingga meningkatkan rasa percaya dan loyalitas karyawan terhadap tempat kerja.

2.4 Lingkungan Kerja

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. Menurut Mapossa (2018) dalam Asyharul et al. (2023), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Said et al. (2020), lingkungan kerja menentukan kualitas suatu organisasi melalui kondisi yang terawat dengan baik, serta faktor fisik dan mental yang mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik yang dapat dirasakan dan dilihat oleh karyawan di tempat kerja. Ini meliputi lingkungan langsung yang berinteraksi secara fisik dengan karyawan, seperti tata letak ruangan, peralatan kerja, dan ergonomi, serta lingkungan perantara yang memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan secara tidak langsung, seperti kebisingan, pencahayaan, dan kualitas udara. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Rivalita et al. (2020), lingkungan perantara ini dapat mempengaruhi produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini dapat berpengaruh pada produktivitas, keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mental para

pekerja. Kualitas lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat menjadi penyebab utama penurunan performa dan disiplin karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan berdampak pada loyalitas terhadap organisasi meliputi umpan balik kinerja, dukungan dan pendampingan dari manajer, kerja sama antar rekan kerja, serta kondisi lingkungan fisik. Seiring dengan tren lingkungan kerja yang menghasilkan dampak positif, sebagian besar organisasi kini menghadapi tantangan baru, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja (Al Anzi, 2009 dalam Kullab dan Kasim, 2017). Masalah ini juga memengaruhi tingkat retensi karyawan, dengan merasa kurang terikat pada perusahaan dan lebih cenderung mencari peluang di perusahaan lain. Penciptaan lingkungan kerja yang positif dan berkualitas menjadi hal penting untuk menjaga kinerja serta komitmen karyawan (Al Anzi, 2009 dalam Said et al., 2020).

Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), sebagai pencetus teori atribusi, menyatakan perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sesuai dengan teori atribusi, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang membentuk persepsi karyawan terhadap organisasi (Adyta, 2022). Lingkungan yang nyaman dan mendukung dinilai sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga mendorong loyalitas.

2.5 Loyalitas Karyawan

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. Sejalan dengan hal tersebut, kesetiaan karyawan dapat didefinisikan sebagai wujud dedikasi terhadap keberhasilan organisasi dan persepsi bekerja di organisasi tersebut adalah opsi yang paling menguntungkan.

Menurut Asyharul et al. (2023), loyalitas karyawan ditandai dengan konsistensi dalam mematuhi peraturan, bertanggung jawab atas tugas, mengabdikan pada perusahaan, dan bersikap jujur. Lee et al. (2016) dalam Majid, dan Samsudin (2017), memandang loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Prabhakar (2016) menambahkan loyalitas karyawan sangat bergantung pada sejauh mana fasilitas yang disediakan oleh pemberi kerja dan tingkat penghargaan perusahaan sebagai aset berharga dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Tsai et al. (2010) dalam Said et al. (2020), yang menyatakan kepuasan kerja karyawan sangat penting sehingga organisasi perlu memenuhi kebutuhan karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang baik dan loyal.

Menurut Esmaeilpour dan Ranjbar (2018), loyalitas karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi kelangsungan suatu perusahaan.

Hal ini dikarenakan karyawan yang loyal selalu mendukung perusahaan dan bekerja keras untuk mencapai tujuannya, berbeda dengan karyawan yang tidak loyal yang cenderung ingin keluar dan kurang produktif. Menurut Ramadhanty et al. (2020) dalam Jamaludin et al. (2024), seorang karyawan dikatakan loyal ketika ia mendukung perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan tersebut. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen jangka panjang dan dedikasi yang kuat untuk memastikan kesuksesan bisnis perusahaan. Loyalitas karyawan memungkinkan perusahaan membangun dasar yang kokoh untuk pertumbuhan yang berkelanjutan serta meningkatkan daya saing di pasar.

Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), sebagai pencetus teori atribusi, menyatakan perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Namun dalam konteks penelitian ini, loyalitas karyawan lebih difokuskan sebagai hasil dari perilaku yang dipengaruhi oleh seluruh faktor eksternal, yaitu pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja dan lingkungan kerja. Bentuk perilaku loyalitas karyawan dalam hal ini adalah seperti kepuasan pribadi, komitmen terhadap pekerjaan, serta persepsi individu terhadap nilai-nilai organisasi (Adyta, 2022). Atribusi internal ini berperan penting dalam membentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Samat et al. (2020) yang berjudul *“The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment, and Employee Loyalty”* bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh antara pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier, kompensasi dan keamanan kerja dengan loyalitas karyawan. Namun, lingkungan kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan loyalitas karyawan. Perusahaan disarankan untuk berfokus pada pengembangan karier, kompensasi, dan keamanan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas, tetapi perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan karyawan.

Penelitian Majid, dan Samsudin (2017) dengan judul *“Career Development, Job Security, and Employee Loyalty at a Luxury Resort Terengganu, Malaysia”* bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara pengembangan karier, keamanan kerja, dan loyalitas karyawan di resor mewah di Terengganu, Malaysia. Hasil penelitian mengungkapkan pengembangan karier dan keamanan kerja memiliki korelasi positif terhadap loyalitas karyawan. Tunjangan non-moneter terbukti berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di industri perhotelan. Industri

perhotelan perlu memberikan dukungan terhadap pengembangan karier dan keamanan kerja guna membangun loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa memiliki prospek masa depan di hotel serta mendapatkan kestabilan dalam pekerjaan. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh operator hotel dalam mengembangkan program pengembangan karier dan ketenagakerjaan untuk menciptakan karyawan yang loyal.

Penelitian Kullab dan Kassim (2017) dengan judul “*Determinants of Working Environment, Employee Loyalty, and Employee Turnover of ICT-SME Industry*” memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan, keamanan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan loyalitas karyawan, sedangkan keamanan kerja memiliki pengaruh negatif dengan loyalitas karyawan. Selanjutnya, loyalitas karyawan menunjukkan pengaruh negatif dengan *employee turnover*. Penelitian ini telah memberikan kontribusi tambahan pada literatur sumber daya manusia. Pembuat kebijakan departemen sumber daya manusia TIK dapat menerapkan konsep model desain kerja dengan lebih optimal guna mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Penelitian Jamaludin et al. (2024) yang berjudul “*The Relationship between Compensation and Benefits and Work Environment on Employee Loyalty in Government-Link Property Companies*” bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kompensasi dan benefit serta lingkungan kerja

terhadap loyalitas karyawan di perusahaan properti milik pemerintah (GLC) di wilayah Klang Valley, Malaysia.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan benefit memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap loyalitas, meskipun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan kompensasi.

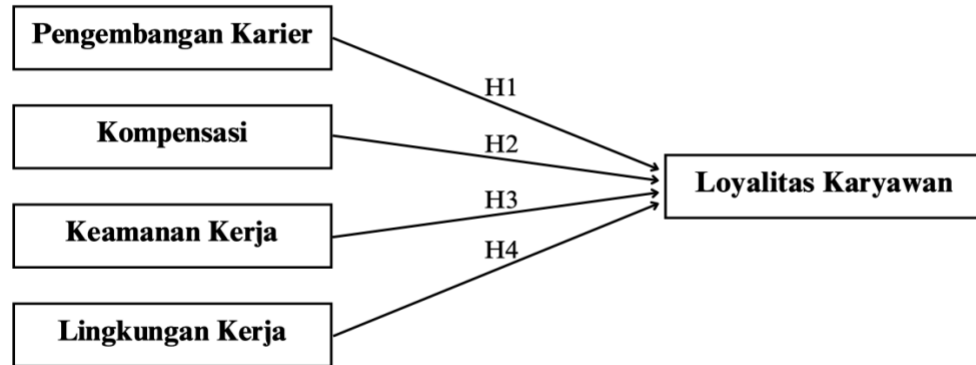
Temuan ini menekankan pentingnya pemberian kompensasi yang layak dan adil, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang suportif, disertai dengan budaya organisasi yang sehat dan komunikasi yang terbuka, dinilai mampu menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi sumber daya manusia, khususnya dalam merancang sistem kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi dan loyalitas karyawan di sektor properti milik pemerintah.

Tabel 2. 1
Peneliti Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>The Relationship Between Career</i>	Regresi dengan SmartPLS	Pengembangan karier, kompensasi, dan keamanan kerja mempengaruhi loyalitas

<i>Development, Compensation, Job Security, Work Environment and Employee Loyalty – Samat et al. (2020)</i>	<i>(Partial Least Square)</i>	karyawan secara signifikan dan positif. Karyawan yang memiliki peluang berkembang, mendapat imbalan adil, dan merasa aman dalam pekerjaannya cenderung lebih setia. Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas, mengindikasikan faktor lain lebih berpengaruh.
<i>Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia – Majid dan Samsudin (2017).</i>	Statistik deskriptif, korelasi	Pengembangan karier dan keamanan kerja memiliki korelasi signifikan dan positif dengan loyalitas karyawan.
<i>Determinants of Working Environment, Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT- SME Industry – Kullab dan Kassim (2017)</i>	<i>Structural Equation Model – SmartPLS</i>	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan penghargaan, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan loyalitas karyawan, sedangkan keamanan kerja memiliki pengaruh negatif dengan loyalitas karyawan. Selanjutnya, loyalitas karyawan menunjukkan pengaruh negatif dengan turnover karyawan.
<i>The Relationship between Compensation and Benefits and Work Environment on Employee Loyalty in Government-Link Property Companies – Jamaludin et al. (2024)</i>	<i>Multiple Regression Analysis – SPSS</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi dan tunjangan dengan loyalitas karyawan. Ditemukan adanya pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1

Kerangka Penelitian

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya merekrut karyawan yang kompeten, tetapi juga mempertahankan loyalitas mereka dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia, karena karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi yang konsisten dan berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Akhigbe dan Ifeyinwa, 2017; Sudarta & Areni, 2023). Terdapat beberapa faktor yang diyakini memengaruhi loyalitas karyawan, di antaranya adalah pengembangan karier, kompensasi, keamanan kerja, dan lingkungan kerja.

Pengembangan karier merupakan salah satu bentuk perhatian organisasi terhadap kemajuan profesional karyawan. Ketika karyawan melihat adanya jalur karier yang jelas, pelatihan, serta peluang promosi, mereka akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bertahan dalam

organisasi (Martoyo, 2007 dalam Manansal et al., 2016). Menurut Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023), pengembangan karier termasuk faktor eksternal yang diasosiasikan karyawan sebagai bentuk dukungan organisasi, sehingga memperkuat loyalitas. Oleh karena itu, strategi pengembangan karier yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi elemen penting lainnya. Kompensasi bukan hanya berbentuk gaji, tetapi juga insentif, tunjangan, dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi. Sistem kompensasi yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan sinyal bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan (Widodo et al., 2022; Yakubu et al., 2023). Dalam konteks teori atribusi, kompensasi dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan eksternal dari perusahaan yang mendorong timbulnya loyalitas (Adyta, 2022).

Keamanan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa berada dalam posisi yang aman dan stabil, karyawan akan lebih fokus pada pekerjaan dan membentuk komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Ahmed et al., 2017 dalam Mozammel, 2023). Heider (1958) dalam Fahlevi et al. (2023) menyatakan bahwa persepsi atas keamanan kerja ini merupakan bentuk atribusi eksternal yang ditafsirkan sebagai perlindungan dari perusahaan. Rasa aman ini membangun rasa percaya dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang bersih, terorganisasi, serta hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk betah dan loyal pada perusahaan (Sedarmayanti, 2011 dalam Rivalita et al., 2020). Menurut teori atribusi, lingkungan kerja juga merupakan faktor eksternal yang membentuk persepsi karyawan terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan (Adyta, 2022).

2.8 Hipotesis

Pengembangan karier berkontribusi secara positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan (Samat et al., 2020). Pengembangan karier ini dapat membuat karyawan merasa memiliki prospek masa depan dan kesempatan untuk dipromosikan, sehingga meningkatkan rasa aman dalam pekerjaan dan komitmen karyawan pada perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh program pengembangan karier yang dijalankan perusahaan (Febrian et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan dan positif pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhigbe dan Ifeyinwa (2017) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap loyalitas

karyawan. Selain itu, penelitian Wono et al (2021) menemukan tingkat kelayakitan karyawan cenderung meningkat ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga meningkat. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mehta et al. (2010) dalam Said et al. (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap organisasi dan rasa aman dalam pekerjaan. Selain itu, keamanan kerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa lebih aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja, tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan cenderung meningkat secara substansial (Samat et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan dan positif keamanan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviyanto et al. (2024) menunjukkan peningkatan kualitas lingkungan kerja di perusahaan akan mendorong kelayakitan karyawan kepada perusahaan. Selain itu, penelitian Mapossa (2018) dalam Asyharul et al. (2023) menemukan suasana kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan

betah, sehingga meningkatkan tingkat loyalitas terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Budi Berlian Motor di Lampung Selatan.

