

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2015). Sumber daya manusia semakin hari kian semakin berperan besar terhadap kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat rancangan tepat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Masram & Mu'ah (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja

yang obyektif dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dapat ditandai dengan ketaatan dan ketekunannya dalam bekerja, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua karyawan dalam satu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti motivasi kerja dari atasan, pengembangan karir yang kurang didukung, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Hal ini bisa sekali dalam mempengaruhi seseorang dalam bekerja secara loyalitas dalam Perusahaan. Seperti halnya motivasi yang kurang diberikan kepada karyawan ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja jadi kurang sungguh-sungguh serta kurang mencapai penuhi target yang diberikan. Pengembangan karir yang kurang diterapkan kepada karyawan juga sangat memberikan perbedaan sekali tingkat kinerja seseorang seperti ada rasa ingin keluar dari Perusahaan karena tidak adanya peningkatan karir. Serta adanya lingkungan kerja yang kurang baik antar sesama rekan kerja karyawan pasti akan terjadinya beberapa problematik dalam sebuah Perusahaan. Oleh itu

dengan adanya loyalitas kerja maka pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat dilakukan peninjauan akibat dari beberapa permasalahan yang muncul.

Pada dasarnya yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan ialah rasa loyalitasnya untuk bekerja di perusahaannya. Hadi et al., (2024) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari bentuk karyawan yang berusaha ekstra dalam menyelesaikan tugasnya dan menghormati arahan atasan. Pengusaha harus dapat memahami kebutuhan semua apa yang diminta karyawan serta mendukung dan mempertimbangkan segala bentuk hal yang disampaikan, karena dapat mengembangkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, Loyalitas seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tempat kerjanya dan menunjukkan tekad untuk bekerja dengan penuh dedikasi serta usaha maksimal (Lestari et al., 2023). Dalam *job loyalty* sebuah perusahaan perlu juga memiliki motivasi kerja terhadap karyawan, terutama bagi sebuah atasan yang wajib dan mampu melakukan motivasi kerja terhadap bawahannya.

Peran dalam motivasi kerja sangatlah penting dalam sebuah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang berguna untuk memberikan sebuah dukungan secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjadikan sebuah dukungan yang menjadikan sebuah tindakan pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih terciptanya *job loyalty*. Menurut penelitian dari Hidayat & Sitio (2022) Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi. Motivasi kerja

yakni rasa yang didapatkan oleh sebuah pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh atas guna memberikan semangat kepada bawahan (Khuong & Linh, 2020). Motivasi kerja berkontribusi dalam menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dalam bekerja dan motivasi kerja juga meningkatkan karyawan untuk meningkakan pekerjaan. Pentingnya untuk memberikan pekerjaan yang aman kepada karyawan untuk memastikan mereka memiliki rasa loyalitas dan mengurangi pergantian karyawan (Camelie et al., 2023). Dalam loyalitas karyawan tidak hanya dengan meningkatkan bentuk motivasi kerja saja tetapi perlu adanya pengembangan karir yang peru sekali didukung dan dilakukan oleh sebuah Perusahaan.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena program pengembangan karir ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan loyalitas karyawan, terutama melalui kebijakan yang mendorong karyawan untuk berkembang secara profesional. Pengembangan karir dapat diartikan bahwa sebuah kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang (Fadillah et al., 2024). Hasil pengembangan karir seperti kepemimpinan, manajemen waktu, manajemen komunikasi dan manajemen tim juga membantu karyawan mengembangkan dan membentuk karir mereka. Kesempatan belajar selalu bermanfaat bagi pengembangan karir. Hal ini dapat membuat karyawan merasa memiliki masa depan dan peluang untuk dipromosikan di perusahaan serta meningkatkan keamanan kerja agar tetap bertahan di perusahaannya. Menurut P. Siagian (2006) dikaji oleh Fadillah et

al., (2024), pekerja dengan lebih banyak kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain cenderung meningkatkan loyalitas karyawan dan pada gilirannya membantu mempertahankan pekerja berkualitas serta pengenalan oleh Pihak Lain. Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

Pada pengembangan karir ini yang dilakukan karyawan tepatnya pada PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi untuk kedepannya. Untuk mengetahui terhadap jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan karyawan tepatnya pada PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	2023
1	Pasca Sarjana	4
2	Sarjana	10
3	Diploma	34
4	SMA/SMK	48
Jumlah Karyawan		96

Sumber: Administrasi PT. POS INDONESIA Kantor Ngawi (2025)

Berdasarkan tabel diatas tersebut maka dapat dilihat bahwa PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi ada yang tingkat pendidikannya tamatan SMA, Diploma(D3), Sarjana, dan Pasca Sarjan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pada pegawai kantor PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi. Maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya tetap dibutuhkan agar

pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan yang diberikan berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diharapkan dan yang telah digariskan oleh pimpinan.

Mengenai hasil wawancara terhadap pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi, dapat dilihat bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi sebagian masih ada yang kurang cocok antara jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dalam pelaksanaan kurang efektif dan kurangnya masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang efisien. Seperti pada beberapa bidang, Diklat fungsional yang mana jenjang pendidikannya hanya tamatan SMA, merupakan kurang efisiennya dalam pelayanan, karena jabatannya tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya. Walaupun demikian, agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik maka diperlukan program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan (Diklat) agar pegawai bisa lebih menguasai pekerjaan dibidangnya masing-masing.

Selain hal itu ada beberapa faktor yang menyebabkan *job loyalty* selain *career development* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat

wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Lingkungan kerja merupakan dimana sebagai ruang, tata letak, kebisingan, peralatan dan hubungan antar karyawan serta dalam hal ini memiliki kualitasnya yang berpengaruh positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Trisnawati et al., 2024). Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, akomodasi dan peralatan untuk pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan cara orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja (Deva et al., 2022). Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan diatas dilakukan pemilihan pekerjaan sebagai bentuk pertimbangan karyawan tepatnya di PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi untuk kedepannya. PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos, pengiriman surat dan barang, serta jasa keuangan. Yang berdiri sejak tahun 1746 dan ini sangat dikenal dengan perusahaan indonesia yang tertua sendiri diantara yang lainnya. PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi ini beralamatkan di Jalan Jaksa Agung Suprpto, Ketanggi, Kecamatan Ngawi, Cabean Kidul, Ketanggi, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63211.

Fenomena yang terdapat pada PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi yaitu berupa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam perusahaan..

Lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting di perhatikan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan yang mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan *job loyalty* sehingga dapat menyelesaikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut (Darmawan et al., 2021), kondisi lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja yang meliputi fisik dan non fisik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan ialah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kenyamanan tempat, dan tata letak (Lay Out) yang memadai menurut penelitian dari (Deva et al., 2022). Jika karyawan dalam kondisi lingkungan kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan senang dalam bekerja dan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas. Apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka kinerja suatu karyawan akan mengalami gangguan atau tidak tercapainya sebuah harapan yang diberikan kepada perusahaan. Untuk melihat data kondisi kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Jenis Kondisi Kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi

NO	JENIS KONDISI KERJA	KETERNGAN
1	Lampu atau Penerangan	Memadai
2	Suhu udara dan	Belum Memadai
3	Kelembapan	Memadai
4	Ac atau Kipas Angin	Memadai
5	Parkir Karyawan	Memadai
6	Kebersihan toilet	Belum Memadai
7	Ruangan Kantor	Memadai
8	Fasilitas Kerja	Memadai

Sumber: Administrasi PT. POS INDONESIA Kantor Ngawi (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui data kondisi kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia Kantor Ngawi yang memiliki berbagai jenis kondisi kerja seperti kondisi kerja fisik dan kondisi kerja non fisik. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan ini masih memiliki kondisi kerja yang memadai dan dapat menyeimbangkan *job loyalty* setiap dalam melakukan pekerjaannya. Namun masih ada yang belum memadai yaitu seperti suhu udara dan kelembapan serta kebersihan toilet belum sesuai dengan kebutuhan dari karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Hadi et al., (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Fadhila & Sulistiyani, 2022) yang menyatakan, *The results of this research shows that motivation, working environment, and career development have positive and significant influence on employees' loyalty. Working environment has a dominant influence in*

increasing employee loyalty PT Tawada Healthcare. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang sangat dominan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Sulistianto et al., (2024) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan. Menjelaskan bahwa semakin tinggi Karakteristik Pekerjaan akan mengakibatkan semakin rendah Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Thoyib & Pratama (2022) yang menyatakan *work motivation alone does not have a notable impact on employee loyalty, In contrast, career development significantly strengthens employee commitment*. Dapat diambil kesimpulan dari hasil riset tersebut *work motivation does not have a significant influence on employee loyalty and career development has a significant influence on employee loyalty at PT Delta Indonesia Praneggar*.

Berdasarkan temuan riset yang dikemukakan diatas menunjukkan hasil riset tentang motivasi kerja, pengembangan karir (*career development*), lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari iuran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Loyalty (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi)”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberi batasan terkait penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.
2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada variabel motivasi kerja, *career development*, lingkungan kerja, dan *job loyalty* atau loyalitas karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *career development* dengan loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dapat ditunjukkan mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terhadap karyawan di PT. Rejo Agung Baru Madiun sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris tentang motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh *career development* terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.
3. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dalam membawa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penelitian ini nantinya dapat memberikan sebuah kontribusi teoritis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan memahami atau mempelajari terhadap motivasi kerja, *career development*, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi, nantinya penelitian ini dapat melengkapi pemahaman tentang faktor yang mempengaruhi didalamnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Mampu dalam memberikan pengalaman baru, pengembangan ilmu, menambah wawasan yang lebih luas yang telah dipelajari selama menjalani kegiatan perkuliahan.

b. Bagi Kalangan Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap bidang akademik utamanya pada bidang manajemen SDM, khususnya pada konteks terhadap sektor publik. Mengenai temuan terhadap penelitian ini akan menjadikan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya menjadi dasar pengembangan teori yang dapat terus dikembangkan secara berkelanjutan.

c. Bagi Manajemen PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Ngawi.

Penelitian ini memberikan sebuah pemahaman yang baru tentang motivasi kerja, *career development*, dan lingkungan kerja dalam menciptakan loyalitas karyawan tersebut.