

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berkomitmen tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Menurut Rivai (2015), loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan seseorang terhadap organisasi yang tercermin melalui keinginan untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Karyawan loyal akan berusaha menjaga reputasi perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Loyalitas karyawan juga mencerminkan tingkat keterikatan emosional, rasa memiliki, serta komitmen moral terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih dari sekadar tuntutan formal, memiliki motivasi yang stabil, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja (Wibowo, 2016). Selain itu, loyalitas berperan penting dalam mengurangi tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga hubungan harmonis antara karyawan dengan manajemen (Hasibuan, 2013). Dalam dunia kerja modern, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kompensasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), karakteristik pekerjaan merupakan sifat atau ciri dari suatu pekerjaan yang dapat memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, serta umpan balik. Pekerjaan yang memiliki karakteristik menarik akan menumbuhkan rasa puas dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Karakteristik pekerjaan bukan hanya sekumpulan tugas rutin, tetapi merupakan elemen desain pekerjaan yang mampu mempengaruhi pengalaman kerja karyawan secara langsung. Pekerjaan yang dirancang dengan baik yaitu memiliki variasi keterampilan yang memadai, identitas tugas yang jelas, signifikansi tugas yang tinggi, otonomi dalam pelaksanaan, dan umpan balik yang bersifat membangun, jelas, spesifik, dan membantu karyawan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas. Menurut Mondy (2016), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa kini dan masa depan melalui pelatihan, promosi, maupun kesempatan belajar. Karyawan yang merasakan adanya peluang untuk berkembang akan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pengembangan karir bukan hanya sekadar kenaikan jabatan atau promosi, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang membantu individu meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus

berubah. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari pelatihan formal, bimbingan (mentoring), rotasi pekerjaan, hingga program pengembangan kepemimpinan yang dirancang untuk menyiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. selain itu, pengembangan karir merupakan kombinasi antara peningkatan kemampuan teknis dan pengembangan kemampuan personal seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan memimpin.

Pengembangan Karir juga berfungsi sebagai strategi untuk memastikan keberlanjutan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan menyiapkan karyawan untuk posisi-posisi penting di masa depan, organisasi dapat mengurangi biaya rekrutmen eksternal, meminimalkan risiko kesalahan dalam pengisian jabatan strategis, dan membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan inovasi. sehingga pengembangan karir menjadi investasi ganda bagi individu untuk mencapai potensi maksimalnya, dan bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan jangka panjang.

Selain itu, Kompensasi karyawan juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi karyawan adalah semua bentuk balas jasa yang diterima karyawan baik berupa finansial maupun non-finansial sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi karyawan tidak hanya terbatas pada gaji atau upah pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan. keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial tidak

hanya meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, seperti peningkatan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan bisnis.

PT. Cipta Laku Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi sabun dan deterjen. Perusahaan ini berlokasi di Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia dan memiliki fokus pada kegiatan usaha seperti produksi sabun dan deterjen serta distribusi produk tersebut ke pengecer dan konsumen akhir. PT. Cipta Laku Lestari juga dikenal sebagai distributor barang-barang kelontong seperti mie instan dan sabun, menandakan perannya dalam rantai pasok barang kebutuhan sehari-hari di wilayah tersebut. Dalam hal manajemen rantai pasokan, PT. Cipta Laku Lestari membeli produk dari grup WINGS dan mendistribusikannya ke pengecer di kota kupang, kemudian dijual kepada konsumen akhir. Hal ini menunjukkan perusahaan menjaga aliran barang, uang dan informasi dengan baik dalam operasi bisnisnya.

Secara organisasi, PT. Cipta Laku Lestari menyediakan layanan yang membantu banyak pengecer lokal dalam menyelesaikan produk kebutuhan sehari-hari. Meskipun demikian ada beberapa laporan yang menyebutkan adanya isu internal seperti PHK dan pembayaran pesangon karyawan yang menjadi perhatian di masyarakat sekitar. Pt. Cipta Laku Lestari juga telah cukup berpengalaman dalam bidang dagang yang ditandai dengan tingginya permintaan dagang dan banyaknya tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan. Perusahaan ini juga beroperasi di beberapa wilayah termasuk Kupang dan Atambua sehingga peranan sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam kemajuan perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti memilih meneliti pada PT Cipta Laku Lestari, dikarenakan PT Cipta Laku Lestari Kupang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan, tentu sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan ini memiliki karakteristik pekerjaan yang beragam sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan juga terus berupaya mengembangkan karir karyawan serta memberikan kompensasi karyawan yang layak sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks PT Cipta Laku Lestari. Sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang dibidang distribusi dan perdagangan, PT Cipta laku Lestari mengalami dinamika dan dalam jumlah tenaga kerjanya dari tahun ke tahun. Perubahan jumlah karyawan ini dapat mencerminkan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia baik dari segi karakteristik pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, maupun pemberian kompensasi karyawan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi tersebut, berikut disajikan data perkembangan jumlah karyawan PT Cipta Laku Lestari selama periode 2022-2024:

Tabel 1.1.
Data Turnover Karyawan PT Cipta Laku Lestari (2022-2024)

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover (%)
2022	21	15	41.67%
2023	24	18	42.86%
2024	27	17	38.64%

Sumber : PT Cipta Laku Lestari (2022-2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas, selama tiga tahun terakhir perkembangan jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT Cipta Laku Lestari mengalami fluktuasi. Hal tersebut selaras dengan pernyataan staff HRD PT. Cipta Laku Lestari yang mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan keluar karena kurangnya pengembangan karir, tingginya beban pekerjaan, tidak tercapainya target serta alasan pengunduran diri. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang masuk sebanyak 21 orang, sedangkan yang keluar sebanyak 15 orang sehingga tingkat turnover mencapai 41,67%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang masuk meningkat menjadi 24 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 18 orang, sehingga turnover mencapai sebesar 42,86%. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 27 orang dan yang keluar sebanyak 17 orang dengan tingkat turnover sebesar 38,64% yang masih tergolong tinggi.

Secara ideal, perusahaan menginginkan stabilitas tenaga kerja, namun data menunjukkan turnover melebihi 38% selama tiga tahun berturut-turut. Tingkat

turnover yang tinggi menunjukkan indikasi rendahnya loyalitas karyawan serta ketidakpuasan terhadap karakteristik pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, maupun kompensasi karyawan yang diterima. Perputaran karyawan merupakan salah satu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Meskipun dalam beberapa kasus pergantian karyawan dapat membawa dampak positif, seperti kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai, pada umumnya turnover memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi meningkatnya biaya, hilangnya waktu, maupun terganggunya produktivitas.

Berdasarkan fenomena turnover yang tinggi dan indikasi rendahnya loyalitas karyawan, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cipta Laku Lestari. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan serta memberikan masukan strategis bagi manajemen PT. Cipta Laku Lestari dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galang Supra Yudha, Rike Kusuma Wardhani, dan Nuraidya Fajariah (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Shopee Express Hub Kediri”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,002 < 0,05$, sebaliknya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas

karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,461 > 0,05$, sebaliknya kompensasi karyawan memiliki Pengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,003 < 0,05$. Namun secara simultan, Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 24,5%.

Penelitian lainnya oleh Viola Herliana Dan Indra Budi Sumantoro (2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Job Security, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan pada Lampung Post”. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa nilai uji T hitung sebesar $0,713 < \text{uji T table sebesar } 1,650$ dan nilai signifikansi $0,476 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Lampung Post. Sebaliknya Job Security Dan Pengembangan Karir berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 71%, dengan pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar diantara ketiga variabel. Yang menunjukkan bahwa job security dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada lampung post.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas, mengenai pentingnya Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan sehingga peneliti tertarik melakukan Penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut maka, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

Rumusan masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?
3. Apakah Kompensasi Karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?

3) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari Kupang?

b. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar teori yang serupa.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT. Cipta Laku Lestari dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui pengembangan karir, pemberian kompensasi karyawan yang tepat serta pemanfaatan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.