

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pola beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Setelah pandemi global, perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk menata ulang strategi pengelolaan sumber daya manusia. Fokus perusahaan tidak lagi sekadar pada pencapaian target operasional, tetapi juga pada bagaimana menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan rasa aman, kenyamanan, serta peluang berkembang bagi karyawan (Agustini, 2019). Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan mereka mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen. Selain itu, karakteristik tenaga kerja modern juga mengalami pergeseran. Saat ini karyawan tidak hanya menuntut stabilitas pekerjaan, tetapi juga memperhatikan hubungan emosional dengan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta arah perkembangan karir jangka panjang. Kondisi tersebut membuat perusahaan menghadapi tantangan baru, yaitu menekan tingkat perpindahan karyawan (*turnover*) yang cenderung meningkat dalam beberapa tahun terakhir.

Seiring dengan perkembangan tersebut, karakteristik tenaga kerja modern juga mengalami perubahan. Karyawan pada era saat ini tidak hanya menuntut stabilitas pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan emosional dengan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas dalam jangka panjang. Kondisi ini menyebabkan perusahaan menghadapi tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpotensi. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan cenderung memiliki keinginan untuk berpindah ke organisasi lain yang dianggap lebih mampu memberikan kepuasan kerja dan peluang perkembangan yang lebih baik.

Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang sering muncul adalah rendahnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Rendahnya loyalitas dapat terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, menurunnya semangat kerja, rendahnya komitmen terhadap perusahaan, hingga munculnya keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Kondisi tersebut menjadi tantangan serius bagi organisasi karena dapat mempengaruhi stabilitas tenaga kerja, efektivitas kerja tim, serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, maka perusahaan akan terus menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten.

Selain itu, karakteristik tenaga kerja modern juga mengalami perubahan yang cukup signifikan. Karyawan pada era saat ini tidak hanya menuntut stabilitas pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan emosional dengan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas dalam jangka panjang. Perubahan pola pikir tersebut membuat karyawan menjadi lebih selektif

dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan cenderung mencari organisasi lain yang dianggap lebih mampu memberikan kenyamanan kerja serta peluang pengembangan diri yang lebih baik.

Tren *turnover* karyawan tetap menjadi isu penting di berbagai konteks industri, dengan data menunjukkan tingkat *turnover* yang signifikan (mencapai 33–36% dalam beberapa studi) dan rata-rata global sekitar 12,5% Prajaksa et al. (2024). PT. Renova Bersama sebagai perusahaan yang sedang berkembang juga menghadapi situasi ini. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang memuaskan, mendukung kenyamanan kerja, serta menawarkan peluang pengembangan karir agar mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara khusus bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan ini. Karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berkontribusi terhadap loyalitas karyawan PT. Renova Bersama dan sebagai dasar perumusan strategi manajemen SDM yang lebih tepat.

Menurut Hasibuan (2017), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu unsur penting dalam penilaian sikap kerja karyawan karena berpengaruh terhadap stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Loyalitas tidak hanya mencerminkan waktu masa kerja, tetapi juga kesediaan karyawan untuk memberikan upaya ekstra serta mempertahankan hubungan profesional yang positif dengan perusahaan (Utami & Nugroho, 2025). Loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan stabilitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Karyawan yang loyal cenderung berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi, menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja (*turnover*), serta menurunkan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen dan pelatihan staf baru. Penelitian empiris menunjukkan bahwa loyalitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas hubungan dengan atasan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif (Prajaksa et al., 2024).

Berbagai penelitian juga menegaskan bahwa loyalitas karyawan tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh konteks organisasi serta faktor-faktor manajemen sumber daya manusia. Misalnya, lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja, serta pengembangan karir yang mendukung terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di beberapa organisasi (Jati, 2019). Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, pemberian insentif, dan keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki peran signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan (Fathul Habib, 2022). Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yang terlihat dari tingginya tingkat absensi, keinginan pindah kerja, serta rendahnya komitmen terhadap pekerjaan. Ketidakmampuan organisasi dalam mengelola faktor-faktor penentu loyalitas seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dapat berdampak terhadap kinerja dan keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang loyalitas karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi sangat penting

dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan uraian di atas, loyalitas karyawan merupakan variabel kunci yang perlu dikaji dalam penelitian ini guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tertentu berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Salah satu faktor yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja (Citra et al., (2019). Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri, Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja berperan sebagai penentu sentral dalam berbagai perilaku kerja karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan kontribusi yang lebih tinggi terhadap organisasi (Mulyani et al., 2024). Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sering dipandang sebagai hubungan yang saling terkait erat. Loyalitas karyawan mencerminkan sejauh mana seorang pekerja merasa terikat secara emosional dan psikologis kepada organisasi serta bersedia mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang (Muliati & Masmarulan, 2025). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi aspek intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung mengalami peningkatan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka. Misalnya, penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga kepuasan yang tinggi dapat meminimalkan keinginan untuk mencari peluang kerja di luar organisasi dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Khoiriyah & Adiati, 2023). Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak hanya berkontribusi pada loyalitas karyawan sebagai suatu kondisi psikologis, tetapi juga menjadi indikator penting dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi yang mampu menyelenggarakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan umumnya akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih loyal, bertahan lebih lama di perusahaan, serta memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Reners et al., 2024).

Selain kepuasan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan loyalitas. Menurut Anggraeni S (2021) lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek seperti fasilitas tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan organisasi, serta sistem dukungan dan komunikasi yang tersedia bagi karyawan. Lingkungan yang kondusif bukan hanya membuat karyawan merasa nyaman dan aman, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, meningkatkan motivasi, serta mengurangi stres dan konflik internal (Widuri et al., 2025). Lingkungan kerja

mencakup aspek fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan kebersihan, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan (Nurhidayat et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas karyawan sehari-hari (Rosul et al., 2023). Kondisi kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Wulandari, 2021). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul ketika harapan dan kebutuhan kerja dapat terpenuhi (Ayu et al., 2016). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya (Nurhidayat et al., 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ayu et al., 2016). Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Wulandari, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Ayu et al., 2016).

Tidak hanya itu, pengembangan karir merupakan faktor lain yang semakin diperhatikan karyawan di era modern. Menurut Yolinsa & Marlius (2023) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Dengan adanya program pengembangan karir, karyawan tidak hanya memperoleh keterampilan baru tetapi juga melihat peluang kemajuan dalam pekerjaan mereka (Onsardi & Tamsi, 2023). Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan karir berperan sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada promosi jabatan, tetapi juga pada peningkatan kualitas profesional melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Menurut Noe (2017), pengembangan karir adalah upaya berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan merencanakan dan mengelola tujuan karir mereka secara efektif. Pengembangan karir memberikan manfaat bagi individu karena dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesiapan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. xBagi organisasi, pengembangan karir berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, loyal, dan berorientasi pada kinerja jangka panjang. Penelitian oleh De Vos (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja dan keberlanjutan karir individu. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Srimulatsih (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan, di mana semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan dalam organisasi maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi.

Fenomena di era globalisasi saat ini menunjukkan bahwa perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Loyalitas karyawan menjadi faktor strategis karena karyawan yang loyal

akan menunjukkan komitmen, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan rendahnya loyalitas karyawan, yang ditandai dengan tingginya tingkat absensi, rendahnya rasa tanggung jawab, serta meningkatnya niat karyawan untuk berpindah kerja.

PT Revona Karya Bersama merupakan sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang terdaftar secara resmi di Indonesia dan berkedudukan di Kota Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 Agustus 2015 berdasarkan akta notaris di Malang dan merupakan bagian dari Revona Group yang bergerak di sektor properti/real estate. Perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja skala kecil hingga menengah (sekitar 1-50 pekerja) dan melaksanakan berbagai kegiatan bisnis di bidang pengembangan properti dan real estate. Pemilik/pendiri perusahaan memiliki keterkaitan dengan beberapa entitas bisnis lain dalam jaringan Revona, dan perusahaan ini tercatat di alamat Jalan Buring No. 2A, Malang, Jawa Timur menurut pendaftaran badan hukum Indonesia. PT Revona Karya Bersama umumnya dikenal sebagai pengembang properti di Malang dan sekitarnya yang terlibat dalam pemasaran dan pembangunan perumahan (seperti proyek The Emerald) meskipun dalam praktiknya terdapat catatan akademik dan hukum yang menjadi bagian dari pengalaman perusahaan di lapangan.

Untuk mengetahui apakah masing – masing variabel X berpengaruh terhadap variable loyalitas karyawan (Y) maka peneliti memutuskan untuk melakukan pra penelitian terhadap 30 karyawan PT Revona Karya Bersama dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	Pernyataan Pra-Penelitian	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Fenomena yang Teridentifikasi
Kepuasan Kerja	“Saya merasa puas dengan gaji dan penghargaan yang diberikan perusahaan.”	45	55	Tingkat kepuasan kerja belum optimal, terutama pada aspek kompensasi dan penghargaan
Lingkungan Kerja	“Lingkungan kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung saya dalam bekerja.”	38	62	Lingkungan kerja dinilai belum sepenuhnya kondusif, terutama terkait tekanan kerja dan komunikasi internal
Pengembangan Karir	“Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir dan promosi yang jelas.”	39	61	Kejelasan jenjang karir dan kesempatan promosi dinilai masih kurang
Loyalitas Karyawan	“Saya berniat untuk bekerja dalam jangka panjang di perusahaan ini.”	46	54	Loyalitas karyawan masih berada pada kategori sedang, terutama pada niat bertahan

Sumber: Peneliti Tahun 2026

Penelitian dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi aktual kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan di PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa permasalahan yang diteliti benar-benar terjadi di lapangan serta relevan

dengan variabel penelitian yang diangkat. Melalui pra-penelitian, peneliti memperoleh data awal yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi fenomena yang berkaitan dengan tingkat loyalitas karyawan, sehingga penelitian ini memiliki dasar empiris yang kuat dan urgensi untuk dilakukan. Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Renova Karya Bersama di Kabupaten Malang, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja, sebesar 55% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa mereka merasa puas dengan gaji dan penghargaan yang diberikan perusahaan, sedangkan 45% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum optimal, khususnya pada aspek kompensasi dan penghargaan yang diterima. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja, sebanyak 62% responden menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan telah nyaman dan mendukung dalam bekerja, sementara 38% menyatakan setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai belum sepenuhnya kondusif, terutama terkait tekanan kerja dan komunikasi internal. Pada variabel pengembangan karir, sebesar 61% responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir dan promosi yang jelas, sedangkan 39% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan jenjang karir serta peluang promosi masih dirasakan kurang oleh sebagian besar karyawan. Adapun pada variabel loyalitas karyawan, sebanyak 54% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka berniat untuk bekerja dalam jangka panjang di perusahaan, sementara 46% menyatakan setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan masih berada pada kategori sedang dan cenderung belum stabil, terutama dalam hal niat untuk bertahan dalam jangka panjang. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir yang diduga berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan menjadi relevan untuk dilakukan.

Fenomena tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan pada perusahaan lain. Penelitian Widnyasari & Surya (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti Denpasar, sehingga semakin baik kondisi lingkungan dan tingkat kepuasan, tingkat loyalitas karyawan juga semakin tinggi. Jurnal Universitas Udayana (Rachim Syah, 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank Mandiri TBK Cabang Hartaco Makassar, menguatkan peran kepuasan kerja dalam hubungan variabel-variabel tersebut. IPM2KPE Oktavia (2022) dalam studi pada PT. Ananta Swasta Dana menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, walaupun hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak secara parsial signifikan. Selain itu, penelitian oleh Ramadhani & Hakim (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan work life balance berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada Bank BRI Cabang Sukoharjo. YRPipku Journal. Penelitian lain oleh Egyansyah dkk. (2022) pada Bank Jateng

Syariah menunjukkan bahwa career development dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan serta secara simultan memberikan kontribusi kepada peningkatan loyalitas.

Dalam kaitannya dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan”, turnover karyawan di PT. Revona Karya Bersama dapat dijadikan sebagai fenomena empiris yang mendasari pentingnya penelitian ini. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi kompensasi, hubungan kerja, maupun penghargaan yang diberikan, cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih rendah.

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat turnover. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang baik antar karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pada PT. Revona Karya Bersama, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja yang tinggi, komunikasi yang kurang efektif, atau fasilitas kerja yang belum optimal, berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini tentunya dapat berdampak pada meningkatnya tingkat turnover karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Karyawan pada umumnya menginginkan adanya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri. Jika PT. Revona Karya Bersama mampu menyediakan program pengembangan karir yang jelas, seperti pelatihan, promosi jabatan, maupun peningkatan keterampilan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, keterbatasan dalam pengembangan karir dapat menimbulkan rasa stagnasi yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, turnover karyawan di PT. Revona Karya Bersama Kabupaten Malang dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan, di mana semakin baik kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, maka loyalitas karyawan akan meningkat dan tingkat turnover akan menurun. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian serta hasil pra-penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir karyawan PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang masih berada di bawah kategori sedang, maka loyalitas karyawan

juga belum menunjukkan kondisi yang optimal. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dikaji secara lebih mendalam.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang?
4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Revona Karya Bersama Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik sejenis, serta memperkaya hasil-hasil penelitian empiris yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan (Pt. Revona Karya Bersama)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan pengembangan karir yang adil dan berkelanjutan, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan guna mendorong loyalitas kerja karyawan secara optimal.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas kerja, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal serta membangun komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, pembanding, dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan, baik dengan menambahkan variabel lain maupun menggunakan objek penelitian yang berbeda.

