

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan (Fajarullaili, 2021).

Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Rahmadhani et al., (2023), loyalitas dapat diartikan sebagai kemampuan dan tekad yang kuat untuk melakukan tugas dengan sungguh-sungguh serta mematuhi peraturan dengan kesadaran dan tanggung jawab pribadi. karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk berkerja ditempat lain (Kurniawan,2022). Oleh karena perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 11 orang karyawan PT KAI Divre II Sumbar juga menunjukkan adanya masalah pada loyalitas kerja pada karyawan. Berikut adalah tabel hasil pra-survei yang diperoleh data pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-Survei karyawan PT KAI Divre II**  
**Sumbar**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Karyawan Bangga Terhadap Perusahaan Ini	8	73%	3	27%
2.	Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Tepat Waktu	4	36%	7	64%
3.	Karyawan Sangat Mencintai Pekerjaan Di Perusahaan Ini	5	45%	6	54%

*Sumber: Data oleh peneliti*

Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 11 responden karyawan PT KAI Divre II Sumbar, hanya 8 dari mereka yang menyatakan bangga dan tidak pernah merasa malu untuk mengungkapkan tempat mereka bekerja. Hanya 4 orang yang berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, sementara hanya 5 orang yang menyatakan mencintai pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Ada indikasi bahwa karyawan di PT KAI Divre II Sumbar sering berpikir untuk datang terlambat dan tidak memiliki kecintaan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan ini.

Perhitungan yang tepat terhadap beban kerja penting karena berpengaruh pada produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Rahmadhani & Mahmud, 2021). Menurut Irma et al., (2022) beban kerja yaitu sebuah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan memerlukan waktu dan energi yang dikeluarkan baik secara fisik maupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas tersebut. Ketika beban kerja yang tinggi dapat terjadi pada karyawan dan memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat

menyebabkan tekanan stress serta mengurangi produktivitas dan kualitas kerja (Andriyanti & Apriyanti, 2023).

Salah satu beban kerja yang terdapat di dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat adalah adanya pekerjaan mendesak yang harus diselesaikan hari itu juga yang membuat karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tugas maupun pekerjaan yang terkesan mendadak tentu menimbulkan kejenuhan bagi para karyawannya yang seharusnya karyawan bisa pulang dengan tepat waktu tetapi harus pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan yang tersisa. Apabila beban kerja yang dikerjakan terlalu tinggi maka bisa menyebabkan kejenuhan serta stress pada karyawan yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

**Tabel 1.2**  
**Beban Kerja Karyawan**

Tahun									
Bulan	2020			2021			2022		
	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur
Jan	24	8	0,5	23	8	1	20	8	2
Feb	24	8	1	22	8	1,5	20	8	2,5
Mart	24	8	1	22	8	1,5	20	8	2,5
Apr	21	8	1	22	8	1	21	8	2,5
Mei	21	8	1	20	8	1,5	21	8	2
Jun	22	8	1,5	24	8	1,5	21	8	0,5
Jul	22	8	1	22	8	1	21	8	1,5
Agust	24	8	0,5	20	8	1	23	8	1
Sept	24	8	0,5	21	8	0,5	23	8	1
Okt	24	8	1,5	21	8	1,5	21	8	0,5
Nov	23	8	1,5	23	8	1,5	23	8	2
Des	23	8	1,5	23	8	1,5	23	8	2
Total			12,5			15			20

*Sumber : KAI Divre II Sumbar*

Dari tabel 1.2 data beban kerja PT KAI dilihat dari jam lembur yang diberikan PT KAI kepada karyawannya. Pada tahun 2020 total beban kerja yang diterima karyawan sebanyak 12,5 Jam, Pada tahun 2021 total beban kerja yang

diterima karyawan sebanyak 15 Jam, dan Pada tahun 2022 total beban kerja yang diterima karyawan sebanyak 20 Jam.

Kesimpulan dari data di atas bahwasanya beban kerja yang diterima karyawan PT KAI dalam tiga tahun akhir mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soni (2023), Andriyanti & Apriyant (2023) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan loyalitas kerja (Sari, 2022). Menurut Virgiansyah et al., (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Pengembangan karir dapat diukur dengan kesempatan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang sesuai dengan struktur organisasi perusahaan serta karyawan memperoleh kenaikan pangkat yang jelas dengan memberi kesempatan kepada para karyawan yang ingin mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi dengan mengikuti pendidikan, pelatihan, seleksi, dan juga penempatan yang disediakan oleh perusahaan (Virgiansyah et al., 2022).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang serta tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dan keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap diri karyawan. Sebaliknya karyawan dilevel bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan

pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya (Tampubolon, 2020).

**Tabel 1.3**  
**Data Penempatan Kerja Karyawan Tahun 2023**

<b>Jabatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
Supervisor Humas	S2 Sastra Inggris
Junior Assistant Pengadaan Barang & Jasa	SMA
Junior Assistant Pelayanan & Angkutan Penumpang	SMA
Manager Keuangan	D3 Manajemen & Operasional
Senior Assistant Administrator Sumber Daya Manusia	SMA
Junior Assistant Prasarana	S1 Hukum
Senior Assistant Penagihan	SMA
Supervisor Prasarana	SMA
Junior Assistant Penjagaan Aset & Komersil Non Angkutan	S1 Teknik Sipil
Administrator Sarana	S1 Hukum Islam
Supervisor Logistik	SMA
Junior Assistant Produksi	S1 Psikologi
Supervisor Prasarana	SMA

*Sumber : KAI Divre II Sumbar*

Hasil observasi yang telah dilakukan mengenai kriteria kenaikan jabatan karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, prestasi dan pencapaian target karyawan. Dari data di atas dapat kita lihat bahwa terdapat 12 karyawan PT KAI Divre II Sumbar yang ditugaskan atau ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini diduga menjadi penyebab loyalitas karyawan menurun. Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan dan semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka akan menyebabkan menurunnya pengembangan karir karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuni et al, (2020) juga menemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Selain pengembangan karir, faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman bagi karyawan serta akan membuat karyawan tenang dan optimal dalam bekerja (Soni, 2023). Lingkungan kerja adalah suasana yang dirasakan karyawan berhubungan dengan segala sesuatu di sekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap loyalitas selama melaksanakan pekerjaan karyawan sehingga hasil maksimum akan diperoleh (Andriyanti & Apriyanti, 2023). Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat akan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang tinggi, dan menciptakan budaya yang positif dan inovatif.

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang tinggi, dan menciptakan budaya yang positif dan inovatif. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik mempengaruhi loyalitas para pekerja dimana jika keadaan atau situasi disekitar pekerja kondusif untuk bekerja, maka rekan kerja mudah untuk diajak untuk bekerja sama dan hubungan atasan baik maka pekerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yaitu suasana lingkungan yang nyaman dan asri namun masih adanya terdapat ruangan kerja yang masih sempit. Terdapat

beberapa ruangan kerja masih terbilang sempit dibandingkan ruangan kerja ditempat lainnya.

Perusahaan selalu memperbaiki dan merenovasi serta memperluas ruangan kerja karyawannya tetapi dalam tahap merenovasi tersebut juga sering menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya (Pribowo & Septadinata, 2023).

Menurut Pragusta (2022) Kebisingan adalah campuran dari berbagai suara yang tidak dikehendaki ataupun yang merusak kesehatan, saat ini kebisingan merupakan salah satu penyebab “penyakit lingkungan” yang penting apalagi ketika di lingkungan tempat kerja para karyawan. Pengertian kebisingan terkait tempat kerja menurut Kepmenaker No. 51 tahun 1999 adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi atau alat-alat kerja pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran.

Bising ini merupakan kumpulan nada-nada dengan bermacam-macam intensitas yang tidak diinginkan sehingga mengganggu ketentraman orang terutama pendengarannya. Berdasarkan frekuensi tingkat tekanan bunyi, tingkat bunyi dan tenaga bunyi maka bising dibagi dalam 3 kategori :

1. *Occupational noise* ( Bising yang berhubungan dengan pekerjaan ) yaitu bising yang disebabkan oleh bunyi mesin ditempat kerja, misalnya bising dari mesin ketik.
2. *Audible Noise* ( Bising pendengaran ) yaitu bising yang disebabkan oleh frekuensi bunyi antara 31,5 – 8.000 Hz
3. *Impuls noise* ( *Impact noise* = bising implusif ) yaitu bising yang terjadi akibat adanya bunyi yang menyentak, misal pukulan palu, ledakan meriam, dan tembakan bedil.

Permasalahan loyalitas kerja karyawan menjadi perhatian yang sangat serius bagi PT Kereta Api Indonesia, apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan tentang loyalitas karyawan, maka besar kemungkinan karyawan akan merasa tidak puas dan dampak kurang baiknya adalah karyawan-karyawan tersebut tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak buruk pada kinerja instansi. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja tersebut.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas



karyawan PT Kereta Api Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sekiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### **1.5. Batas Penulisan**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai Pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.