

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eskalasi kebutuhan penduduk terhadap prasarana mobilitas publik yang efektif, berkelanjutan, dan memiliki kecepatan optimal di kawasan Sumatera Selatan menjadikan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebagai entitas utama yang memiliki fungsi sentral dalam memastikan keterhubungan wilayah serta mendukung kekuatan jaringan arus logistik di skala nasional. Dengan jaringan rel yang menghubungkan berbagai kota dan sentra industri, Divre III Palembang tidak hanya melayani pergerakan penumpang, tetapi juga menjadi aktor penting dalam pengangkutan komoditas strategis seperti batubara, yang mendukung roda ekonomi daerah dan nasional. Pencapaian yang diperoleh oleh perusahaan dalam melaksanakan proses operasional sehari-hari sesungguhnya amat dipengaruhi oleh sistem manajemen tenaga kerja yang diterapkan secara konsisten, di mana loyalitas karyawan memiliki posisi yang sangat signifikan sebagai pilar utama yang mendukung stabilitas dan perkembangan organisasi.

Divisi Regional III Palembang yang berada di bawah naungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) berperan sebagai lembaga utama yang memiliki keterkaitan erat dengan sistem jaringan mobilitas darat pada skala nasional. Unit ini beroperasi di wilayah Sumatera Selatan dengan tanggung jawab atas kelancaran layanan kereta api, baik untuk perjalanan penumpang maupun angkutan barang, termasuk komoditas batubara yang menjadi muatan dominan. Dengan bertambahnya dinamika bisnis transportasi dan semakin besar tuntutan publik akan layanan

perjalanan yang aman serta memberikan kenyamanan, Divre III Palembang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang bukan hanya menguasai keahlian teknis melainkan juga memperlihatkan dedikasi, komitmen, serta loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, Divre III mencatat peningkatan signifikan dalam volume aktivitas operasional. Berdasarkan laporan kinerja tahun 2024, terdapat kenaikan bernilai 18% untuk angkutan penumpang dan 23% untuk angkutan barang, terutama batubara. Kondisi ini mendorong perusahaan melakukan sejumlah strategi adaptasi, seperti rotasi pegawai, redistribusi beban kerja, serta penyesuaian penempatan personel di berbagai unit. Walaupun demikian, situasi yang muncul dalam organisasi senantiasa berkorelasi erat dengan faktor dari dalam perusahaan yang bersangkutan dengan penempatan kerja karyawan serta kualitas lingkungan kerja yang pada akhirnya memberikan implikasi langsung terhadap loyalitas karyawan.

Ketika penempatan kerja karyawan tidak relevan dengan latar belakang keterampilan maupun preferensi individu, maka kemungkinan timbul ketidakharmonisan peran yang mengakibatkan berkurangnya motivasi serta menurunnya rasa puas terhadap pekerjaan. Beberapa karyawan menyampaikan perlunya pendekatan yang lebih sistematis dalam proses penempatan, termasuk pelatihan adaptif saat rotasi dilakukan. Menurut Hasibuan (2014), “penempatan yang sesuai dengan kompetensi individu dapat meningkatkan efisiensi kerja, menciptakan rasa puas, serta membangun keterikatan emosional terhadap organisasi”. Hal ini konsisten dengan gagasan *Two-Factor Theory* menurut

Herzberg yang menjelaskan faktor-faktor penentu dalam dunia kerja, di mana “konsep *job fit* dipandang sebagai faktor motivasional yang mampu mendorong loyalitas kerja individu”.

Tidak hanya persoalan yang berhubungan dengan penempatan kerja karyawan, melainkan keadaan lingkungan kerja merupakan dimensi penting yang secara signifikan memberikan pengaruh mendalam terhadap loyalitas karyawan dalam jangka panjang di sebuah institusi. Para pegawai di PT KAI Divre III menuturkan adanya disparitas fasilitas antarunit, kepadatan ruangan kerja, hingga jadwal kerja yang padat merupakan variabel yang sangat memengaruhi kenyamanan kerja mereka.

Apabila lingkungan kerja tidak tercipta dengan baik, maka besar kemungkinan loyalitas berkurang yang ditandai dengan lemahnya keterikatan serta meningkatnya peluang terjadinya pergantian karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017), “kondisi kerja yang sehat baik secara fisik maupun sosial berkontribusi besar dalam menciptakan kepuasan serta loyalitas”. Pernyataan ini diperkuat oleh temuan riset terbaru Widodo et al. (2023), yang mengindikasikan “persepsi positif terhadap lingkungan kerja secara nyata berdampak pada peningkatan loyalitas di sektor transportasi publik”.

Loyalitas karyawan merupakan sebuah indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM jangka panjang. Menurut Meyer & Allen (1991), “loyalitas atau komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi: afektif, normatif, dan kontinuans. Ketika karyawan merasa tempat kerja memberikan perlakuan adil, menghargai kontribusi mereka, dan menyediakan kondisi kerja yang mendukung, maka ketiga

dimensi ini dapat tumbuh secara simultan”.

Amalia dan Pramudyo (2022) juga menegaskan “penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi serta keberadaan lingkungan kerja yang positif memiliki hubungan signifikan dengan loyalitas karyawan, baik secara simultan maupun parsial”. Sementara itu, studi dari Setiawan & Lubis (2021) di sektor BUMN mengungkapkan “loyalitas meningkat seiring peningkatan persepsi karyawan terhadap kejelasan peran dan dukungan kerja. Ini mengungkapkan persoalan penempatan dan lingkungan kerja bukan hanya masalah administratif, tetapi berdampak pada psikologis dan produktivitas tenaga kerja”.

Dalam konteks PT KAI Divre III Palembang, penting untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan secara kuantitatif. Pemahaman ini dibutuhkan untuk mengantisipasi potensi penurunan keterikatan kerja, *turnover*, serta menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan publik perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penelitian ini tidak hanya bernilai signifikan dalam ranah teori akademis, namun juga memberikan faedah praktis yang berperan besar dalam mendukung berbagai kebutuhan nyata, khususnya yang terkait dengan penempatan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Temuan yang diperoleh diharapkan dapat dijadikan acuan untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM, terutama terkait dengan pengembangan sistem penempatan kerja karyawan berbasis kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif maupun produktif.

Penelitian ini mendukung keberlanjutan organisasi. Riset ini ditujukan

agar mampu menambah landasan teoritis pada keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks pembahasan mengenai perilaku organisasi dan persoalan loyalitas kerja. Secara praktis, rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini akan berguna bagi manajemen PT KAI Divre III Palembang dalam memperkuat sistem internalnya agar selaras dengan prinsip *good human resource governance* dan tujuan jangka panjang perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan uraian yang tercantum dalam segmen latar belakang penelitian tersebut selanjutnya dapat disusun gambaran mengenai perincian masalah yang dijadikan acuan sebagai landasan dalam penelitian ini:

1. Sejauh manakah penempatan kerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menentukan tingkat loyalitas karyawan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Sampai sejauh mana lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk serta memengaruhi loyalitas karyawan yang terdapat di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
3. Sejauh mana kombinasi antara penempatan kerja karyawan dengan lingkungan kerja mampu menghasilkan pengaruh nyata terhadap loyalitas karyawan yang berada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan susunan permasalahan yang telah dijelaskan penelitian ini difokuskan untuk menetapkan arah pencapaian tujuan yang akan menjadi dasar

penyelidikan:

1. Menemukan sejauh mana penempatan kerja karyawan dapat memengaruhi loyalitas karyawan di PT KAI Persero Divre III Palembang.
2. mengidentifikasi seberapa besar peran lingkungan kerja dalam menentukan loyalitas karyawan di PT KAI Persero Divre III Palembang.
3. Melakukan pengujian komprehensif mengenai hubungan antara penempatan kerja karyawan serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT KAI Persero Divre III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat yang berwujud pada kontribusi ilmiah dan juga nilai praktis yang dapat digunakan oleh pihak terkait:

Manfaat Teoritis

Riset ini menghadirkan tambahan nilai pengetahuan pada disiplin manajemen sumber daya manusia terutama pada konteks perusahaan publik melalui penjabaran yang menyeluruh mengenai keterkaitan antara penempatan kerja karyawan lingkungan kerja serta loyalitas karyawan dan temuan riset ini semakin menguatkan landasan literatur berbasis data empiris mengenai pola perilaku organisasi.

Bagi Penulis

Kajian ini dimanfaatkan sebagai media pembelajaran bagi peneliti untuk mengimplementasikan berbagai pemahaman konseptual yang sebelumnya diperoleh selama proses perkuliahan terutama pada bidang pengetahuan yang berorientasi pada manajemen sumber daya manusia serta penerapannya dalam penempatan kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang mampu berdampak pada loyalitas

karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman nyata dalam menyusun karya ilmiah serta menganalisis fenomena praktis di dunia kerja, sehingga dapat melatih keterampilan berpikir kritis, kemampuan analisis, serta meningkatkan keahlian menulis akademik penulis.

Bagi Akademis

Penelitian ini menambah referensi ilmiah yang membahas keterkaitan diantara penempatan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Studi ini juga bisa dijadikan pijakan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai variabel lain yang menyumbang dampak terhadap loyalitas, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun kepuasan kerja. Maka dari itu, hasil penelitian ini memiliki peranan penting dalam memperluas cakrawala pengetahuan terkait manajemen strategis dan perilaku organisasi di ranah keilmuan perguruan tinggi.

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan. Melalui pemahaman atas faktor-faktor tersebut, pihak perusahaan mampu merancang kebijakan strategis yang berorientasi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga berkontribusi terhadap meningkatnya loyalitas karyawan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara konsisten.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sentral untuk menginvestigasi secara terperinci keterkaitan penempatan kerja karyawan dan lingkungan kerja dengan

loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang menggunakan analisis kuantitatif. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan tetap Divre III Palembang, di mana penempatan kerja karyawan dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel bebas sedangkan loyalitas karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat.

Penempatan kerja diukur berdasarkan kecocokan diantara jabatan dan keterampilan karyawan, sementara lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, serta dukungan organisasi.

Loyalitas diukur dari komitmen, rasa memiliki, dan keinginan untuk tetap bekerja. Penelitian ini terbatas pada karyawan tetap di Divre III Palembang dan data dikumpulkan melalui kuesioner dalam periode tertentu.

1.6 Sistematika Penulisan

Demi menghadirkan uraian yang runtut dan dapat dipahami secara sistematis, maka peneliti menjabarkan penyusunan sistematika penulisan dalam bagian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, struktur masalah penelitian, sasaran penelitian, manfaat kajian, lingkup penelitian, serta rancangan sistematika penulisan yang telah dipersiapkan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian bab ini dijabarkan dasar teori, uraian mengenai konsep,

relasi antarvariabel, ringkasan penelitian terdahulu, rancangan kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini dijelaskan mengenai objek kajian, individu yang menjadi subjek penelitian, variabel yang dipergunakan, definisi operasional, cara pengumpulan data, ruang lingkup populasi dan sampel, alat ukur variabel, serta strategi analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menampilkan informasi seputar profil perusahaan, pernyataan visi dan misi, susunan struktur organisasi, serta penafsiran yang diberikan terhadap temuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian penutup, penelitian ini menyampaikan kesimpulan utama yang dirangkum dari hasil penelitian serta memberikan saran yang relevan untuk pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN