

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR,  
KOMPENSASI, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. POS  
INDONESIA (Persero) PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Revalina Diva Flouriensia  
NIM : 212021101**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR,  
KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. POS  
INDONESIA (Persero) PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Nama : Revalina Diva Flouriensia**

**NIM : 212021101**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Revalina Diva Flouriensia  
NIM : 212021101  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2025



Revalina Diva Flouriensia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir,  
Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap  
Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)  
Palembang

Nama : Revalina Diva Fleuricensia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

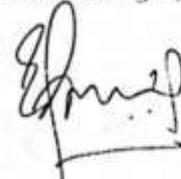
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN : 0205026201

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si  
NIDN : 0225126801

Mengetahui,  
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zálcha Trihandavani, S.E., M.Si, CHRO  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya.”

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Diri sendiri, setiap air mata, setiap tawa dan setiap detik kerja keras adalah bagian dari proses ini. Terima kasih diriku.
2. Orang tua tercinta **Nur Jubaidah**, saudari/a kandungku **Indahni Maureen Margaretha** dan **Yogie Yosman Rangga**.
3. Keluarga besar H. Abdul Roni.
4. Teman-teman seperjuanganku Helen, Resti, Julia, Ashya, Nafila, Adzka, Rizal dan Andre.
5. Dosen Pembimbing ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si dan ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si.
6. Almamaterku.

## PRAKATA



Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas nikmat dan karunianya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta Nur Jubaidah serta saudari/a penulis Indahni Maureen Margaretha dan Yogie Yosman Rangga dan seluruh keluarga besar H. Abdul Roni yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan serta semangat. Selain itu, disampaikan juga terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semuapihak, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si, CHRO selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Orang tua penulis Nur Jubaidah, dan saudari kandung penulis Indahni Maureen Margaretha, terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menjadi orang pertama yang mempunyai gelar S1 dalam keluarga penulis.
9. Saudara kandung penulis Yogie Yosman Rangga dan ipar Neni Sartika atas dukungannya.
10. Keluarga besar H. Abdul Roni.

11. Keponakan penulis Tsabina Ufairah Zahrani dan Gavy Zavion Ahzafani.  
Penulis berharap kelak kalian tumbuh dewasa harus menjadi seseorang yang berilmu dan berahlak sehingga dapat bermanfaat bagi Keluarga, Agama, Negara dan Orang sekitar.
12. Teman-teman seperjuangan penulis Helen, Resti, Julia, Ashya, Nafila, Adzka, Rizal dan Andre. Penulis ucapkan terima kasih sudah menjadi keluarga yang hangat di tanah rantauan.
13. Penulis Revalina Diva Flouriensia, terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Ini adalah awal dari sebuah perjuangan, maka dari itu kamu harus menjadi seorang wanita yang lebih kuat dan sabar dari yang sekarang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Mei 2025

Revalina Diva Flouriensia

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Data yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data .....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan.....	87
B. Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	34
---------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pra-Riset PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	7
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel IV. 1 Uji Validasi Loyalitas Karyawan.....	53
Tabel IV. 2 Uji Validasi Budaya Organisasi ( $X_1$ ).....	54
Tabel IV. 3 Uji Validasi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	55
Tabel IV. 4 Uji Validasi Kompensasi ( $X_3$ ) .....	56
Tabel IV. 5 Uji Validasi Karakteristik Pekerjaan ( $X_4$ ) .....	57
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel IV. 10 Variabel Loyalitas (Y) .....	61
Tabel IV. 11 Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	62
Tabel IV. 12 Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ).....	64
Tabel IV. 13 Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	66
Tabel IV. 14 Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_4$ ) .....	68
Tabel IV. 15 Hasil Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel IV. 16 Hasil Uji F (Uji Silmutan) .....	72
Tabel IV. 17 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	73
Tabel IV. 18 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	92
Lampiran 2 Kuesioner .....	93
Lampiran 3 Identitas Responden.....	97
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Loyalitas Karyawan (Y) .....	100
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	102
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	104
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	106
Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_4$ ).....	108
Lampiran 9 Jawaban Responden.....	110
Lampiran 10 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi .....	118
Lampiran 11 Analisis Regresi Linier Berganda .....	123
Lampiran 12 Tabel Distribusi r .....	124
Lampiran 13 Tabel Distribusi F .....	129
Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	134
Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Riset.....	135
Lampiran 16 Hasil Turnitin.....	136
Lampiran 17 Sertifikat AIK .....	137
Lampiran 18 Sertifikat SKPI BANK SUMSEL BABEL .....	138
Lampiran 19 Sertifikat SKPI PT. Semen Baturaja Tbk .....	139
Lampiran 20 Sertifikat SKPI Lembaga Pendidikan Carissa.....	140
Lampiran 21 Sertifikat SKPI SPSS .....	141
Lampiran 22 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	142
Lampiran 23 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis.....	143
Lampiran 24 Sertifikat MBKM.....	144
Lampiran 25 Sertifikat KKN (MAs) .....	145
Lampiran 26 Sertifikat Perkemahan Gema Muhammadiyah (PGM) .....	146
Lampiran 27 Sertifikat Lomba Gema Muhammadiyah (LOGAM).....	147
Lampiran 28 Sertifikat OJK.....	148

## **Abstrak**

**Revalina Diva Flouriensia / 212021101 / 2025 / Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang / Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara silmutan dan parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Metode pengumpulan data ini melalui kusioner. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan perubahan variabel loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan.

## **Abstrak**

*Revalina Diva Flouriensia / 212021101 / 2025 / The Effect of Organizational Culture, Career Development, Compensation and Job Characteristics on Employee Loyalty of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang / Human Resources.*

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture, career development, compensation and job characteristics simultaneously and partially on employee loyalty of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. This data collection method is through questionnaires. The results of research based on multiple linear regression show that organizational culture, career development, compensation and job characteristics have a positive effect on employee loyalty of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of organizational culture, career development, compensation and job characteristics on employee loyalty of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. The t hypothesis test results show that there is a significant influence of organizational culture, career development, compensation and job characteristics partially on employee loyalty of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. The coefficient of determination shows that the variables of organizational culture, career development, compensation and job characteristics are able to explain changes in employee loyalty variables of PT Pos Indonesia (Persero) Palembang by 52.2% while the remaining 47.8% is explained by other variables not included in the test.*

*Key Word : Organizational Culture, Career Development, Compensation and Job Characteristics.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi, karena performa perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola secara efisien. Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis organisasi menghadapi beragam tantangan dan mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam pencapaian tujuan strategi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kestabilan operasional perusahaan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merujuk pada tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bertahan, berkontribusi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Namun, dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat

dan dinamis, banyak perusahaan mengalami tantangan besar dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan, yang terlihat dari komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, partisipasi aktif dalam pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan sendiri diperlukan untuk memperoleh produktivitas perusahaan yang tinggi, mengurangi biaya perekrutan yang disebabkan minimnya tingkat loyalitas karyawan dan meningkatkan reputasi perusahaan (Saputra et al., 2024). Karyawan yang merasa puas memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong karyawan untuk tidak komit terhadap organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasikerja, rendahnya semangat kerja, dan menurunnya tingkat disiplin.

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam organisasi. Faktor-faktor ini meliputi budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang sering dilakukan oleh setiap karyawan perusahaan. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. (Arianty, 2014). Budaya organisasi yang positif menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkembang. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya perusahaan cenderung merasa lebih puas dan terikat secara emosional, sehingga meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang negatif akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik, karyawan akan sering merasa tidak nyaman setiap melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan stress kerja dimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun.

Selain itu, pengembangan karir adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan (Lumi et al., 2019). Perusahaan harus memberikan jalur karir yang jelas bagi karyawan, dengan menawarkan program pelatihan, pengembangan, keterampilan dan promosi. Pengembangan karir yang transparan terbuka untuk semua karyawan dan adil akan memberikan dampak rasa aman dan optimism pada karyawan, karena karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak hanya menghargai kontribusi mereka saat ini, tetapi juga peduli dengan peluang karir karyawan yang akan mereka dapatkan untuk masa yang akan datang. Karyawan yang mendapatkan dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka akan merasa lebih dihargai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kelayakan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam membentuk loyalitas karyawan, dimana kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil dan transparan.

Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan memiliki tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni : (1) mendalami makna kerja (2) memikul tanggung jawab akan hasil kerja (3) dan pengetahuan akan hasil kerja, dan ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja, kinerja, perputaran karyawan, serta loyalitas kerja karyawan (Lumiu et al., 2019). Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi cara karyawan memandang dan melakukan pekerjaan mereka. Tempat kerja yang dirancang dengan baik dapat memberikan tantangan yang memotivasi, makna dan peluang pertumbuhan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas, produktivitas, kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Jika beban pekerjaan yang tidak berkembang, dengan beban yang berlebihan atau tidak maksimalnya dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dan menyebabkan stress kerja, oleh karena itu perusahaan perlu mendesain pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di jasa pengiriman surat, paket, ritel dan jenis pelayanan dalam bidang layanan keuangan. Bertujuan untuk melaksanakan kegiatan usaha di bidang pelayanan jasa pos bagi masyarakat baik didalam maupun di luar wilayah Indonesia. Sebagai peyedia jasa pos tertua di Indonesia, PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang senantiasa bertekad untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga mampu turut serta memajukan perekonomian nasional melalui paduan layanan yang diberikan hingga ke pelosok negeri. Hingga saat ini, PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang melaksanakan kegiatan dengan bertumpu kepada dua bisnis inti yaitu pengiriman surat paket dan ritel.

Tujuan yang dimiliki perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang yaitu mengawasi mutu kerja agar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Strategi pencapaian yang dilakukan perusahaan ini dengan mengatur jadwal kantor dan memberikan diskon kepada pelanggan. Rencana jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan pasti akan memastikan target bulanan tercapai dan mendapatkan laba perusahaan. Pada ruang lingkup SDM di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ini adalah kantor cabang utama dan kantor cabang pembantu.

PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang memiliki rencana bisnis yang aktual PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ini hanya menjalankan prosedur yang ditetapkan oleh kantor pusat. PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang menyusun upaya sumber daya manusia secara alternative dari surat pusat.

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai perusahaan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Salah satunya PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang yang dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga kestabilan operasional dan meningkatkan loyalitas karyawan, terutama di tengah perubahan pasar dan persaingan yang semakin maju.

Hal ini membuat penulis melakukan survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang untuk memperkuat penulis atas permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

**Tabel I. 1**  
**Hasil Pra-Riset PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang**

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Loyalitas (Y)</b>			
1.	Karyawan telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.	10	20
2.	Karyawan telah menyumbangkan gagasan pemikirannya untuk perusahaan lebih maju lagi.	12	18
3.	Karyawan telah menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.	12	18
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>			
1.	Saya telah bekerja dengan ketekunan.	14	16
2.	Saya menyelesaikan tugas dengan tulus.	13	17
3.	Saya mempunyai rasa sabar dalam bekerja.	14	16
<b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b>			
1.	Kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.	11	19
2.	Perusahaan memastikan semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan karir.	12	18
3.	Pemberian promosi jenjang karir dari hasil prestasi kerja karyawan	13	17
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>			
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	14	16
2.	Setiap karyawan diberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ditempati.	12	18
3.	Ruang kerja yang saya gunakan nyaman dan sesuai	13	17
<b>Karakteristik Pekerjaan (X<sub>4</sub>)</b>			
1.	Karyawan memiliki keterampilan yang beragam diberbagai bidang	13	17
2.	Karyawan memahami dengan jelas tugas yang diberikan pimpinan.	14	16
3.	Umpan balik yang diberikan sangat berguna untuk pengembangan diri karyawan.	12	18

Sumber : Pra-riset PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang yang dimana dibuktikan dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang masih menjadi permasalahan. Berdasarkan data yang terkumpul, menunjukkan bahwa karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan belum maksimal. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, minimnya inisiatif dan motivasi yang belum sepenuhnya terwujud untuk memberikan hasil pekerjaan yang optimal. Tanggung jawab yang kurang terpenuhi ini dapat menghambat produktivitas dan mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Dalam menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk kemajuan perusahaan ini masih belum maksimal. Minimnya kontribusi ide dan solusi inovatif mengindikasikan bahwa keterikatan emosional dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan belum berkembang dengan baik.

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih terdapat karyawan yang tidak menaati kebijakan dan prosedur, seperti disiplin waktu, standar kerja, dan tata tertib perusahaan. Ketidakpatuhan ini akan berdampak pada konsistensi budaya kerja dan menciptakan lingkungan yang kurang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang masih menghadapi

berbagai tantangan yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Hasil pra riset menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya bekerja dengan ketekunan. Hal ini terlihat dari penyelesaian tugas yang kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerja tidak diperhatikan.

Kemudian karyawan tidak bekerja dengan tulus karena terbukti dari banyak karyawan yang terpaksa dalam menjalankan perintah atau arahan dari atasan, karena ketulusan karyawan masih kurang maksimal.

Beberapa karyawan kurang mempunyai rasa bersabar dalam bekerja, dikarenakan karyawan yang merasa jenuh karena tugas sebelumnya belum selesai ditambah tugas yang baru lagi. Hal ini menunjukkan kesabaran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sikap ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan belum sepenuhnya terlaksana sehingga peluang bakat yang dimiliki karyawan tidak berkembang, kemudian peluang untuk meningkatkan kemampuan bagi karyawan belum sepenuhnya dimiliki karyawan karena minat karyawan merasa kurang bersemangat dan pemberian promosi jenjang karir terhadap hasil prestasi kerja masih belum dirasakan oleh semua karyawan.

Hasil pra-riset menunjukkan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan kurang maksimal diperusahaan adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima. Sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan juga merasa tunjangan yang

diterima tidak sesuai dengan jabatan yang mereka tempati, hal ini menciptakan persepsi ketidakadilan. Ketidaksiuaian ini menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, sehingga menurunkan motivasi kerja dan keterikatan emosional dengan perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa ruang kerja yang mereka gunakan tidak nyaman untuk mendukung produktivitas kerja.

Sebagian besar karyawan merasa kurang dalam keterampilan di berbagai bidang karena minimnya pelatihan atau pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang siap menghadapi tantangan kerja yang membutuhkan fleksibilitas serta kemampuan. Minimnya keterampilan ini tidak hanya menghambat pertumbuhan profesional karyawan tetapi juga berdampak pada rasa keterikatan mereka dengan perusahaan. Karyawan juga merasa tidak memahami dengan jelas tugas yang diberikan, hal ini disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif. Umpan balik yang diterima bersifat umum, tidak spesifik, dan tidak memberikan panduan yang jelas sehingga karyawan merasa kurang berguna untuk mengembangkan potensi mereka.

Berdasarkan fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ?
5. Adakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.
4. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.
5. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberi praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya di kosentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang dalam melakukan proses evaluasi demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama untuk penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., Kaukab, M. E., & Efendi, B. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Work Environment Terhadap Loyalitas Karyawan. *Economic, Management and Business*, 3(2), 31–46. <https://doi.org/10.32699/magna.v3i2.7891>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 1–203.
- Arifudin, O. (2021). *Kinerja Karyawan* (U. Taufik (ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Fahmi (ed.); Edisi 1 Ce). Prenada Media.
- Hafni, L., & Seri, N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. *Kurs*, 3(1), 26–35.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Indomedia Pustaka*.
- Izzati, U. A., Handayani, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas Di Dunia Kerja* (S. M. Habibah (ed.); 1st ed.). CV. Ruang Tentor.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi* (Haryono (ed.); 1st ed.). CV. Amanah.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 74. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/index>
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi* (P. P. Lestari (ed.); 8th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh pengembangan karier dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>

- Saraswati, K. D. ., & Lie, D. (2018). *Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab dan Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri dan Organisasi* (E. Risanto (ed.); Edisi 1). Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Alfabeta cv.
- Sugiyono. (2022b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta cv.
- Sukmara, A. R., Bastaman, I. D., Mulyatini, N., & Enas. (2024). *Strategis Pengembangan Loyalitas dan Kinerja Karyawan* (M. Setiarini (ed.); 1st ed.). Cipta Media Nusantara.
- Sumajow Elisa Nurisa, Tewal Bernhard, & Lumintang Genita G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3513–3522. file:///C:/Users/OFFICE/Downloads/iogi2018,+05+ELISA+OK.pdf
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Sumber Daya Manusia* (Cet. 6). Pranada Media Group.
- Tambak, S. R., Elvina, & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484–10501.
- Wahjono, S. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. A. Halim (ed.); Cetakan ke). Salemba Empat.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen* (1st ed.).
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yanuresta, M. R., & Rismawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–20.