

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Mereka adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga daya saingnya di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, menjaga loyalitas pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi. Loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik tetapi juga kesetiaan emosional dan kognitif terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, jenjang karir, penghargaan, dan kepuasan kerja dapat berperan penting dalam membentuk loyalitas pegawai. Sebagai bagian dari aparat pemerintah, agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang profesional dan berintegritas tinggi kepada masyarakat, serta menjaga kerukunan antar umat beragama di wilayah Kabupaten Lamongan. Untuk itu, berbagai aspek terkait dengan manajemen sumber daya manusia, seperti jenjang karir, sistem penghargaan, dan tingkat kepuasan kerja pegawai, menjadi hal yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Melalui pengelolaan pegawai yang baik, diharapkan dapat tercipta loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di kantor tersebut.

Jenjang karir menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi loyalitas pegawai. Karir merupakan suatu rangkaian tugas, tanggung jawab,

dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai selama bekerja di suatu organisasi. Jenjang karir yang baik dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, meningkatkan pengetahuan, serta mencapai posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi keinginan mereka untuk pindah ke organisasi lain. Dalam lingkungan kerja yang menawarkan peluang jenjang karir yang jelas dan terstruktur, pegawai cenderung lebih loyal karena mereka merasa dihargai dan memiliki prospek yang baik untuk masa depan.

Selain jenjang karir, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang positif di tempat kerja, di mana pegawai merasa nyaman, dihormati, dan didukung. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang sehat, kepemimpinan yang efektif, dan hubungan interpersonal yang baik antara pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk tinggal dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toksik atau tidak mendukung dapat menyebabkan pegawai merasa tidak puas, stres, dan akhirnya meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat membentuk loyalitas pegawai. Selanjutnya, penting untuk mencermati bagaimana jenjang karir dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam membentuk loyalitas pegawai. Sebuah organisasi yang menawarkan

peluang jenjang karir tetapi memiliki lingkungan kerja yang buruk mungkin tidak akan mampu mempertahankan pegawai dalam jangka panjang. Sebaliknya, sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang baik tetapi kurang memberikan kesempatan jenjang karir yang jelas mungkin juga menghadapi masalah loyalitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam konteks loyalitas pegawai. Selain itu, perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis saat ini telah meningkatkan kompleksitas dalam mempertahankan loyalitas pegawai. Organisasi harus mampu mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Faktor-faktor seperti globalisasi, teknologi, dan perubahan sosial telah mengubah cara organisasi beroperasi, dan hal ini dapat memengaruhi jenjang karir dan lingkungan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus memeriksa sejauh mana pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai, terutama dalam konteks perubahan yang terus-menerus.

Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja sedangkan bagi pegawai suatu instansi atau organisasi penghargaan merupakan metode mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan baik secara berulang-ulang. penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam berpartisipasi dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi

yang dijalankannya sealaku seorang pegawai. Penghargaan menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi loyalitas pegawai. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan atau nonmateriel (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara).

Kepuasan kerja pegawai adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang pegawai terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi, peluang jenjang karir, serta bagaimana pegawai merasakan pencapaian dan makna dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, kinerja, dan bahkan tingkat retensi pegawai dalam suatu organisasi.

Loyalitas kerja adalah konsep yang menggambarkan kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup komitmen dan dedikasi seorang individu terhadap perusahaan, nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Loyalitas kerja bukan hanya tentang tinggal lama di satu perusahaan, tetapi juga tentang sejauh mana seorang pegawai merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan tempat kerja mereka. Loyalitas kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai bersedia mengabdikan diri dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang loyal cenderung berkomitmen untuk

meningkatkan kinerja perusahaan dan membantu mencapai keberhasilan jangka panjang. Pegawai yang loyal mendukung nilai-nilai dan budaya perusahaan. Mereka memahami dan mendukung prinsip-prinsip yang dianut oleh perusahaan, serta berkontribusi untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Loyalitas kerja memiliki dampak positif pada organisasi, seperti tingkat turnover yang lebih rendah, peningkatan produktivitas, dan atmosfer kerja yang lebih stabil. Namun, loyalitas juga harus bersifat saling menguntungkan, di mana perusahaan memberikan pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan kepada pegawai yang setia. Loyalitas kerja yang seimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, penelitian mengenai pengaruh jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai menjadi sangat relevan. Hal ini disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk memahami sejauh mana jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja yang diterapkan saat ini mampu mendukung pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan mengetahui pengaruh tersebut, pihak manajemen kantor dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memperbaiki dan meningkatkan keterkaitan jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Beberapa elemen pada jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja yang akan diteliti meliputi visi dan misi kantor, nilai-nilai yang dianut, aturan dan kebijakan yang berlaku, serta hubungan antar pegawai kantor. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat bagaimana elemen-elemen tersebut berdampak pada loyalitas dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga nilai praktis yang dapat diterapkan langsung di lapangan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dalam mencapai tujuan pelayanan yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi lain yang ingin mengembangkan budaya organisasi yang positif dan efektif.

Melihat berbagai uraian diatas, tentang pentingnya jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di kantor tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: **"Pengaruh Jenjang Karir, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap loyalitas pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai?
4. Apakah jenjang karir, penghargaan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, karena terlalu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah: memfokuskan pembahasannya pada pengaruh jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap loyalitas pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

4. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Menambah literatur akademik mengenai pengaruh jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah di Indonesia.
2. Kontribusi terhadap Teori: Memperkuat teori-teori yang sudah ada mengenai jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja dan loyalitas, serta memberikan wawasan baru tentang bagaimana kedua aspek ini saling terkait dalam lingkungan pelayanan masyarakat.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Perbaikan Manajemen Kantor: Memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dalam pengembangan jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja yang lebih positif untuk meningkatkan loyalitas pegawai.
2. Peningkatan Loyalitas Pegawai: Membantu dalam identifikasi faktor-faktor penunjang jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas pegawai, sehingga dapat

dilakukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai.

3. Pengembangan Kebijakan: Memberikan dasar empiris bagi pembuat kebijakan pelayanan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja yang lebih positif untuk meningkatkan loyalitas pegawai di instansi lain.
4. Peningkatan Mutu Pelayanan: Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan melalui peningkatan loyalitas pegawai yang didukung dengan jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja yang lebih positif.
5. Referensi bagi Penelitian Lain: Menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang pengaruh jenjang karir, penghargaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di berbagai instansi pemerintah lainnya.