MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN DALAM INDUSTRI LOGISTIK: STUDI BEBAN KERJA, PELUANG PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA DI PT BORNEO JET EXPRESS PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ABERT EDWARDO
NIM. B1023191012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN DALAM INDUSTRI LOGISTIK: STUDI BEBAN KERJA, PELUANG PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA DI PT BORNEO JET EXPRESS PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ABERT EDWARDO
NIM. B1023191012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Albert Edwardo

NIM : B1023191012

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Karya Akhir : *Membangun Loyalitas Karyawan Dalam Industri Logistik: Studi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Di PT Borneo Jet Express Pontianak*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 30 Juni 2025



Albert Edwardo

NIM. B1023191012

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Albert Edwardo
NIM	: B1023191012
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 20 Mei 2025

Judul Karya Akhir* :

Membangun Loyalitas Karyawan Dalam Industri Logistik: Studi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Di PT Borneo Jet Express Pontianak

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 30 Juni 2025



Albert Edwardo

NIM. B1023191012

LEMBAR YURIDIS

MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN DALAM INDUSTRI LOGISTIK: STUDI BEBAN KERJA, PELUANG PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA DI PT BORNEO JET EXPRESS PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Albert Edwardo
B1023191012

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 20 Mei 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP. 197402021998031001	18/9/2025	
Pembimbing 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	16/9/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987032002	18/9/2025	
Penguji 2	Karsim, S.Kom., M.M. NIP. 198706072022031005	23/9/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperolch gelar Sarjana.

Pontianak, 23 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Membangun Loyalitas Karyawan Dalam Industri Logistik: Studi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Di PT Borneo Jet Express Pontianak"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

11. Seseorang yang sudah memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi penulis untuk berkontribusi dalam tim Prodi dan membuat penulis termotivasi untuk belajar lebih lagi.
12. Teman-teman yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.
13. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 30 Juni 2025

Albert Edwardo

NIM. B1023191012

Membangun Loyalitas Karyawan Dalam Industri Logistik: Studi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Di PT Borneo Jet Express Pontianak

Albert Edwardo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, dan Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di PT. Borneo Jet Express Pontianak, baik itu secara langsung maupun melalui mediasi Motivasi Kerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Borneo Jet Express dengan pengalaman kerja lebih dari 6 bulan dengan terlibat pada aktivitas operasional perusahaan, dengan penarikan sampel *purposive sampling* sebanyak 100 responden dalam teknik terpilih *non probability sampling*. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu SMART-PLS edisi 24. Hasil menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Peluang Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, selain itu hasil juga berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. . Sementara itu, Peluang Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil ini mendorong perusahaan, khususnya PT. Borneo Jet Express agar mendorong kondisi dari faktor lain seperti Beban Kerja dengan kondisi kerja yang mampu mendukung bagi pengembangan karyawan agar perusahaan dapat memperbaiki keberlangsungan karyawan di lingkungan kerja khususnya di industri logistik.

Kata kunci: *Retensi Karyawan, Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Industri Logistik.*

Building Employee Loyalty in the Logistics Industry: A Study of Workload, Career Development Opportunities, and Work Motivation at PT Borneo Jet Express Pontianak

Albert Edwardo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Workload and Career Development Opportunities on Employee Retention at PT. Borneo Jet Express Pontianak, both directly and through the mediation of Work Motivation. The population of this study consists of employees at PT. Borneo Jet Express with more than six months of work experience involved in the company's operational activities, with a sample size of 100 respondents selected using purposive sampling in a non-probability sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the SMART-PLS version 24 tool. The results indicate that Workload and Career Development Opportunities have a positive influence on Work Motivation. Additionally, the results also have a positive influence on Employee Retention, both directly and through Work Motivation as a mediating variable. Meanwhile, Career Development Opportunities did not significantly influence employee retention. These findings encourage companies, particularly PT. Borneo Jet Express, to improve conditions related to other factors such as Workload, ensuring that working conditions support employee development, thereby enhancing employee retention within the workplace, particularly in the logistics industry.

Kerywords: *Employee Retention, Workload, Career Development Opportunities, Work Motivation, Logistics Industry.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Membangun Loyalitas Karyawan Dalam Industri Logistik: Studi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Di PT Borneo Jet Express Pontianak

1. Latar Belakang

Tingginya tingkat turnover karyawan dalam industri logistik, khususnya di PT Borneo Jet Express Pontianak, menjadi tantangan besar bagi manajemen dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Fenomena ini dipicu oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya peluang pengembangan karir, serta rendahnya motivasi kerja (Septiawan et al., 2024; Al-Suraihi et al., 2021). Dampak dari turnover tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen, tetapi juga menurunkan produktivitas serta mengganggu kesinambungan layanan perusahaan. Selain itu, fenomena job hopping yang marak di sektor logistik turut memperparah kondisi tersebut (Luli et al., 2025).

Keterlibatan karyawan (employee engagement) menjadi salah satu strategi yang disoroti untuk meningkatkan loyalitas tenaga kerja (Candra Susanto, 2022). Kurangnya keterlibatan seringkali disebabkan oleh rendahnya kompensasi, minimnya pengakuan, serta keterbatasan peluang promosi (Aristana et al., 2023). Di sisi lain, pengembangan karir yang jelas terbukti mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan (Jia-jun & Hua-ming, 2022). Beban kerja yang berlebihan juga menjadi pemicu stres kerja, penurunan kinerja, dan peningkatan niat untuk keluar dari perusahaan (Ibrahim et al., 2022; Rusmiati et al., 2021).

Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas (Kuswati, 2020; Vroom dalam Andreas, 2022). Selain itu, retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan interpersonal, serta kejelasan jalur karir (Khan et al., 2020; Sishuwa & Phiri, 2020). Dalam konteks ini, peluang pengembangan karir yang terstruktur mampu memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan (Yuesti & Adnyana, 2022; Suprayitno, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, peluang pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan fenomena teoritis terkait kontradiksi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, yang menjadi gap dalam penelitian sebelumnya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi retensi tenaga kerja yang lebih efektif.

2. Permasalahan

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Borneo Jet Express Pontianak?
2. Apakah peluang pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT Borneo Jet Express Pontianak?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak?
4. Apakah peluang pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh peluang pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert 1-5. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria:) Karyawan yang bekerja di PT Borneo Jet Express Pontianak; 2) Memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan; 3) Terlibat dalam operasional harian di PT Borneo Jet Express Pontianak; 4) Bersedia memberikan informasi terkait pengalaman kerja secara jujur. Total responden yang diperoleh sebanyak 100 orang.

Pengukuran variabel meliputi Beban Kerja, Peluang Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Retensi Karyawan. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator spesifik yang relevan (Sugiyono, 2020). Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS versi 4.0. Uji validitas dilakukan melalui pengujian loading factor ≥ 0,70 dan AVE ≥ 0,50, sementara reliabilitas dinilai berdasarkan nilai CR ≥ 0,70. Uji model struktural dilakukan dengan melihat path coefficient, t-statistic ≥ 1,96, serta R^2. Bootstrapping digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian.

5. Hasil Penelitian

1. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 9,461 dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja sebesar 1,983 dengan nilai p-value 0,047 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti Peluang Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan sebesar 7,395 dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan.
4. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan sebesar 0,872 dengan nilai p-value 0,383 lebih besar dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Peluang Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi.
5. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan sebesar 4,562 dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kelima diterima, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan.
6. Untuk pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai t-hitung pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 4,500 dengan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keenam diterima, sehingga Motivasi Kerja terbukti mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan secara positif dan signifikan.
7. Untuk pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai t-hitung pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 1,970 dengan p-value 0,049 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh diterima, sehingga Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan secara positif dan signifikan.

6. Kesimpulan dan Saran

1.) Kesimpulan

Hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan peluang pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan retensi karyawan di PT Borneo Jet Express Pontianak. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka secara signifikan mampu meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap retensi karyawan. Demikian pula, peluang pengembangan karir yang tersedia juga terbukti mampu mendorong motivasi kerja karyawan secara signifikan.

Motivasi kerja menjadi faktor mediasi yang sangat penting dalam memperkuat pengaruh antara beban kerja dan peluang pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Meskipun pengaruh langsung peluang pengembangan karir terhadap retensi karyawan tidak signifikan, namun melalui peningkatan motivasi kerja, peluang pengembangan karir tersebut dapat secara tidak langsung meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi kunci dalam menekan niat keluar dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam industri logistik yang penuh tekanan dan persaingan ini.

2.) Saran

Penelitian ini memberikan informasi penting bagi manajemen PT Borneo Jet Express Pontianak agar lebih fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu menyeimbangkan beban kerja karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan terukur. Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja agar tetap dalam batas optimal, sehingga dapat meningkatkan motivasi tanpa menimbulkan stres berlebih. Selain itu, manajemen diharapkan untuk memperluas program pelatihan, promosi internal, dan jenjang karir yang menarik guna mendorong semangat kerja karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT iii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR..... iv
LEMBAR YURIDIS v
UCAPAN TERIMAKASIH vi
ABSTRAK viii
ABSTRACT lx
RINGKASAN KARYA AKHIR..... x
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR 340
1. Pendahuluan 340
2. Tinjauan Pustaka 338
3. Metodologi 342
4. Hasil Dan Pembahasan 343
5. Pembahasan 349
6. Simpulan..... 349
DAFTAR PUSTAKA..... 349

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Profil Responden 343
Tabel 2. Pertanyaan Penyaringan Responden..... 344
Tabel 3. Hasil Tes Validitas Dan Reliabilitas..... 344
Tabel 4. Validitas Diskriminan – Kriteria *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT)..... 347
Tabel 5. R-Square..... 348
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 348
Tabel 7. Hasil Efek *Indirect* 348