

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

¹Mita Anzaningtyas*, ²Jaka Mardiansyah, ³Dicky Ramdhan Prabowo, ⁴Erialdy

¹²³⁴Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang, Indonesia

Email: 2307030022@students.unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa antara pengembangan karir, pemberian kompensasi terhadap loyalitas, memiliki kesinambungan yang dapat dibuktikan secara teori dan data. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dan sampel dilakukan pada PT Hermen dengan teknik slovin didapatkan sebanyak 93 sample yang menjadi populasi dalam penelitian ini, untuk pengujian data menggunakan perantara Software SPSS 26 dengan dilakukannya proses validitas, reliabilitas dilanjut dengan asumsi klasik. Regresi Linear Berganda dilakukan sebagai penentu hasil penelitian dengan didapatkan hasil Uji T Nilai $T_{X1} = 2,955 > 1,661$ maka berpengaruh positif dan nilai $Sig = 0,004 < 0,050$ dikatakan signifikan, sedangkan Nilai $T_{X2} = 0,565 < 1,661$ maka berpengaruh negatif dan nilai $Sig = 0,573 > 0,050$ dikatakan tidak signifikan. secara bersama-sama Nilai $F = 29,515 > 2,70 =$ maka berpengaruh positif dan nilai $Sig = 0.000 < 0.050 =$ berpengaruh secara signifikan.

Kata kunci: Loyalitas Karyawan, Pemberian Kompensasi, Pengembangan Karir

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang jual beli, manufaktur, maupun penyedia jasa/layanan, memerlukan sumber daya yang kompeten, khususnya sumber daya manusia. Standar yang diperlukan mencakup profesionalisme, keterampilan, dan kemampuan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua entitas yang saling mendukung dan berhubungan erat satu sama lain. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama yang saling menguntungkan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memberikan kontribusi besar, bahkan dapat dikatakan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya lainnya.

Kehadiran sumber daya manusia di perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Karyawan memiliki energi besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap kemampuan sumber daya manusia di perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar dapat menghasilkan output terbaik. Keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung pada kemampuan mengelola keuangan atau modal, tetapi juga pada kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan efektif (Waskito & Sari, 2022).

PT. Hermed merupakan perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang industri obat herbal tradisional dengan sistem manajemen mutu dan teknologi modern yang menghasilkan produk obat tradisional dengan kualitas terbaik di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur farmasi yang telah berdiri dari tahun 2011 dan memiliki kantor pusat di Curug, Tangerang. Pada saat ini jumlah karyawan sebanyak 122 orang.



Gambar 10 Data: Linkendin PT.Hermed (2024)

Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan

manufaktur, asalkan produktivitas mereka dikelola secara efisien. Salah satu langkah positif yang dapat diambil oleh organisasi untuk mencapai hal ini adalah dengan meningkatkan loyalitas karyawan (Ika Lestari et al., 2023). Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan terhadap organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara pekerjaan dan organisasi (Phuong & Vinh, 2020). Jika dalam suatu perusahaan karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah, maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas adalah dengan memastikan karyawan mendapatkan posisi yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka. Saat ini, masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan berdasarkan pertimbangan yang jelas dan terukur. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, hal tersebut dapat berdampak pada hilangnya motivasi karyawan untuk menunjukkan loyalitas terbaik mereka (Ika Eristaria Joko Irawan Nur Wening, 2020)

Salah satu faktor penting dalam mengembangkan sumber

daya manusia yakni, pengembangan karir. Menurut Siagian (2015) dalam (Yanuresta, 2021) pengembangan karir merupakan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Karir merupakan rangkaian pekerjaan yang membentuk pola kemajuan sistematis yang jelas. Perusahaan atau organisasi yang memiliki rencana pengembangan karier yang baik menganggap karyawan sebagai aset yang sangat berharga. Hal ini karena pengembangan karier dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja, dan menyelaraskan kualifikasi antara pengalaman dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karier harus dikelola dengan baik karena memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun individu. Pengembangan karir ini dapat diukur dengan prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh (Handoko, 2017)

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Abudi et al., 2024; Efiyanti & Rifai, 2021; Fikri Egyansyah et al., 2022; Haris et al., 2022; Hartono, 2023; Ika Lestari et al., 2023; Lestari, 2015; Mawadah et al., 2022; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Yanuresta, 2021) oleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan

karir terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan yang jelas tentunya akan membantu karyawan memahami prospek, menciptakan rasa kepastian dan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Sari & Susanto, 2023; Supra Yudha et al., 2022) pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi mencakup semua pendapatan berupa uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan mereka, memotivasi peningkatan prestasi kerja, meningkatkan loyalitas, membangun komitmen, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada internal perusahaan. Motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan bisa menurun drastis. Kompensasi sangat penting bagi seluruh karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cara perusahaan menghargai kontribusi mereka. Kompensasi dapat diukur

dengan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial (Dessler, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Anuar, 2019; Candrawati & Giantri, 2019; Fikri Egyansyah et al., 2022; Kertiyasa & Irbayuni, 2022; Marhalinda & Supiandini, 2022; Pramudita & Liana, 2024; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Putra & Sriathi, 2019; Yanuresta, 2021) oleh menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Ajie Saputra Wibawa et al., 2023; Damayanti et al., 2022; Nur Alam et al., n.d.; Utami & Dwiatmadja, 2020) memperoleh temuan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan belum memperoleh temuan yang konsisten. Adanya perbedaan temuan ini disebabkan oleh pengukuran dan objek yang berbeda. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Hermed. Hasil dari

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penambahan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian terdahulu diperoleh beberapa hipotesis berikut:

- Hipotesis 1 : pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
- Hipotesis 2 : kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
- Hipotesis 3 : pengembangan karir dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deksriptif. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form pada karyawan PT. Hermed. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan hermed sebanyak 93 orang. Pendekatan pengambilan sampel yang diterapkan adalah nonprobability sampling. Proses penentuan sampel didasarkan pada (Sugiyono, 2018), dengan menggunakan rumus slovin pada penentuan sampel.

Dalam penelitian ini, pengambilan data akan menggunakan kuesioner untuk

disebarkan kepada responden yang akan dijadikan sampel dalam prosedur analisis data. Penganalisaan data dilakukan setelah survei dikumpulkan. Selanjutnya analisis data akan menggunakan uji asumsi klasik, termasuk pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Langkah terakhir akan di uji menggunakan uji parsial (Uji-T), uji simultan (Uji-F), dan koefisien determinasi R^2 yang merupakan bagian dari uji analisis regresi berganda dengan bantuan Software SPSS Versi 25.

Profil biografi responden dimasukkan dalam bagian pertama kuesioner dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable penelitian dimasukkan dalam bagian kedua. Pada penelitian ini menggunakan skala likert mulai dari 1 sampai 5 yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi penelitian ini. Dengan rentang pengukuran sangat tidak setuju hingga sangat setuju, responden akan mengidentifikasi sikap dan cara berpikir berdasarkan kondisinya. Skala likert berkisar dari respons yang positif ke negative untuk beberapa objek, dengan 5 opsi jawaban yang berbeda antara lain: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel dengan jumlah 29 pernyataan.

3. Hasil

a. Uji Validitas

1) Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data yang telah diperoleh, table 11 berikut menunjukkan hasil uji validitas pada variabel loyalitas karyawan (Y).

Tabel 11 Hasil Uji Validitas pada Variabel Loyalitas Karyawan

No Butir Instrumen	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.922	0.1716	Valid
2	0.603	0.1716	Valid
3	0.932	0.1716	Valid
4	0.922	0.1716	Valid
5	0.603	0.1716	Valid
6	0.922	0.1716	Valid
7	0.932	0.1716	Valid
8	0.932	0.1716	Valid
9	0.922	0.1716	Valid
10	0.603	0.1716	Valid

Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid semua hal ini dapat dilihat dengan nilai $R\text{-Hitung} > R\text{-Tabel}$.

2) Pengembangan karir

Berdasarkan data yang telah diperoleh berikut hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir (X1).

Tabel 12 Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengembangan Karir

No Butir Instrumen	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.862	0.1716	Valid
2	0.565	0.1716	Valid
3	0.565	0.1716	Valid
4	0.860	0.1716	Valid
5	0.862	0.1716	Valid
6	0.536	0.1716	Valid
7	0.862	0.1716	Valid
8	0.536	0.1716	Valid
9	0.429	0.1716	Valid

Tabel 12 menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid semua hal ini dapat dilihat dengan nilai R-Hitung > R-Tabel.

3) Kompensasi

Berdasarkan data yang telah diperoleh berikut hasil uji validitas pada variabel kompensasi (X2).

Tabel 13 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

No Butir Instrumen	Pearson Correlation R Hitung	R Tabel	Ket
1	0.730	0.1716	Valid
2	0.649	0.1716	Valid
3	0.916	0.1716	Valid
4	0.925	0.1716	Valid
5	0.902	0.1716	Valid
6	0.890	0.1716	Valid
7	0.906	0.1716	Valid
8	0.806	0.1716	Valid
9	0.786	0.1716	Valid
10	0.797	0.1716	Valid

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel kompensasi (X2) dinyatakan butir soal lainnya dinyatakan valid karena nilai R-Hitung > R-Tabel sehingga butir soal yang akan disebar menjadi 24 butir pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan aplikasi IMB SPSS statistics dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.60
- 2) Instrument dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

apabila nilai Cronbach's Alpha < 0.60

Berikut ini adalah hasil uji Reliabilitas yang telah dilakukan terhadap 55 orang yang tidak termasuk responden:

Tabel 14 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Ket
Pengembangan Karir	0.948	10	Reliabel
Kompensasi	0.851	9	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.949	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 14 diperoleh nilai Cronbach alpha untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > 0.05.

c. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan jumlah responden sebanyak 93 orang yang lebih didominasi dari departemen obat tradisional 40.9%, kemudian selebihnya dari departemen sales dan marketing 34.4%, departemen pharmaceutical 15.1%, departemen HR & GA 5.4% dan departemen finance & accounting 4.3%.

Pada penelitian ini, lama kerja karyawan lebih didominasi dengan waktu kerja 1-3 tahun sebanyak 51.6%, kemudian selebihnya dengan waktu kerja <1 tahun 22.6%, waktu kerja 4-6 tahun 17.2%, dan 7-9 tahun 8.6% dapat dinyatakan terkait masa kerja pada PT. Hermed memiliki loyalitas yang tinggi.

Selain itu yang tidak kalah penting adalah Pendidikan terakhir. Pada penelitian ini Pendidikan terakhir lebih didominasi oleh

SMA/SMK sebanyak 62.4%, Profesi Apoteker 5.4%, S2 4.3%, D3 kemudian selebihnya S1 24.7%, 2.2%, dan SMP 1.1%.

Tabel 15 Hasil Analisa Pernyataan Responden

No.	Pertanyaan	Skala Dominan					Total
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Karyawan akan mendapatkan posisi yang lebih baik jika terus menunjukkan peningkatan prestasi kerja.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik.	21,50%	71,00%	7,50%	-	-	100%
3	Karyawan dikenal sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.	25,50%	73,10%	-	1,10%	-	100%
4	Karyawan yang terkenal dengan kinerjanya akan segera dipromosikan oleh pimpinan untuk posisi yang lebih baik.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
5	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk dalam jangka waktu yang lama.	21,50%	71,00%	7,50%	-	-	100%
6	Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan lain dan fokus di pekerjaan karyawan saat ini.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
7	Karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses promosi jabatan tanpa mengandalkan mentor/sponsor.	25,50%	73,10%	-	1,10%	-	100%
8	Karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipromosikan oleh atasan.	25,50%	73,10%	-	1,10%	-	100%
9	Karyawan selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan karyawan.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
10	Karyawan yang selalu berkembang menjadi lebih baik dari segi Knowledge dan skill akan memiliki peluang karir yang lebih pasti.	21,50%	71,00%	7,50%	-	-	100%
11	Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
12	Karyawan mendapatkan banyak bonus atau insentif dari perusahaan.	21,50%	71,00%	7,50%	-	-	100%
13	Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang cukup besar dari perusahaan.	21,50%	71,00%	7,50%	-	-	100%
14	Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang memuaskan dari perusahaan.	25,50%	73,10%	-	1,10%	-	100%
15	Karyawan diberikan cuti tanpa pemotongan gaji dari perusahaan.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
16	Karyawan diberikan layanan rumah sakit yang baik melalui asuransi maupun BPJS.	25,80%	74,20%	-	-	-	100%
17	Karyawan dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki prestasi kerja yang baik.	24,70%	74,20%	-	1,10%	-	100%
18	Atasan tidak sungkan untuk memuji karyawan jika karyawan menunjukkan kinerja yang baik.	25,80%	74,20%	-	-	-	100%
19	Karyawan tidak akan diawasi terlalu ketat jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	20,40%	73,10%	6,50%	-	-	100%
20	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja disini.	23,70%	52,70%	14,00%	6,50%	3,20%	100%
21	Karyawan tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini.	31,20%	41,90%	3,20%	7,50%	16,10%	100%
22	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan.	39,80%	46,20%	-	4,30%	9,70%	100%
23	Karyawan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.	40,90%	45,20%	-	1,10%	12,90%	100%
24	Karyawan tidak pernah merasa malu menceritakan dimana karyawan bekerja kepada teman atau keluarga.	36,60%	43,00%	3,20%	7,50%	9,70%	100%
25	Karyawan membuat keputusan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan sebuah keputusan yang tepat.	30,10%	46,20%	7,50%	9,70%	6,50%	100%
26	Karyawan berharap perusahaan dapat lebih maju dan terus berkembang dengan pesat.	36,60%	46,20%	4,30%	-	12,90%	100%
27	Karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga karyawan senang jika perusahaan menjadi lebih maju.	47,30%	20,40%	22,60%	-	9,70%	100%
28	Karyawan berusaha mematuhi seluruh peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.	44,10%	23,70%	22,60%	-	9,70%	100%
29	Karyawan mentaati peraturan karena sadar sebagai karyawan harus menaati peraturan.	47,30%	30,10%	-	-	22,60%	100%

Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaji, bonus, tunjangan, dan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka percaya bahwa peningkatan kinerja akan membawa promosi yang adil, dan hubungan dengan atasan dinilai positif. Karyawan juga merasa fasilitas perusahaan memadai dan menunjukkan loyalitas tinggi.

d. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan data output uji normalitas bahwa nilai exact sig lebih besar dari 0,050 yaitu sebesar 0,065 maka data terdistribusi dengan normal. Pada uji multikolinieritas ditemukan bahwa Nilai Tolerance lebih besar dari 0,100 kemudian nilai VIF lebih Kecil dari 10,00 untuk pengembangan karir nilai Tolerance 0,133, nilai VIF 7,514 dan Kompensasi nilai Tolerance 0,133, nilai VIF 7,514 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Terakhir pada uji heteroskedastisitas ditemukan bahwa Nilai Sig lebih besar dari 0,050 untuk pengembangan karir 0,486 dan Kompensasi 0,266 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + \dots + \epsilon$$

$$Y = 9,230 + 0,642X_1 + 0,154X_2 + 4,649$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,230 artinya apabila pengembangan karir (X1), kompensasi (X2) nilainya tetap, maka loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 9,230.
- 2) Koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,642 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Pengembangan Karir (X2) naik sebesar satu satuan, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,642 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,154 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi (X3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,154 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

f. Uji Hipotesis

- 1) Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Nilai T $X_1 = 2,955 > 1,661$ maka berpengaruh Positif dan nilai Sig = 0,004 < 0,050 dikatakan signifikan.

- 2) Pengaruh kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Nilai $T \times 2 = 0,565 < 1,661$ maka berpengaruh Negatif dan nilai $Sig = 0,573 > 0,050$ dikatakan Tidak signifikan.

g. Uji f

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kompensasi mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel loyalitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari:

Nilai $F = 29,515 > 2,70 =$ Maka Berpengaruh Positif sedangkan nilai $Sig = 0.000 < 0.050 =$ Berpengaruh secara signifikan.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda dari 93 responden, diperoleh bahwa memiliki hasil yang positif dan signifikan pada variable pengembangan karir. Artinya jika karyawan yang mendapatkan suatu perkembangan karir yang semakin baik, maka berpotensi memiliki peluang untuk bekerja lebih loyalitas pada perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Abudi et al., 2024; Efiyanti & Rifai, 2021; Fikri Egyansyah et al., 2022; Haris et

al., 2022; Hartono, 2023; Ika Lestari et al., 2023; Lestari, 2015; Mawadah et al., 2022; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Yanuresta, 2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, pada penelitian oleh (Sari & Susanto, 2023; Supra Yudha et al., 2022) menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda dari 93 responden, diperoleh bahwa memiliki hasil yang negatif dan tidak signifikan pada variable kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika karyawan yang mendapatkan suatu kompensasi yang semakin baik, maka berpotensi memiliki peluang untuk bekerja lebih loyalitas pada perusahaannya.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian oleh (Ajie Saputra Wibawa et al., 2023; Damayanti et al., 2022; Nur Alam et al., n.d.; Utami & Dwiatmadja, 2020) memperoleh temuan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Anuar, 2019; Candrawati & Giantri, 2019; Fikri Egyansyah et al., 2022; Kertiyasa &

Irbayuni, 2022; Marhalinda & Supiandini, 2022; Pramudita & Liana, 2024; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Putra & Sriathi, 2019; Yanuresta, 2021) oleh menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengaruh Pengembangan Karir dan kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda dari 93 responden, diperoleh bahwa memiliki hasil yang positif dan signifikan pada variable pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika karyawan yang mendapatkan pengembangan karir dan kompensasi yang baik, maka berpotensi memiliki peluang untuk lebih loyalitas terhadap Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu meningkatkan loyalitas karyawan, dimana dengan adanya pengembangan karir untuk karyawan dan kompensasi yang sesuai maka loyalitas karyawan akan lebih baik sehingga dapat memberikan keuntungan bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efiyanti & Rifai, 2021; Supra Yudha et al., 2022) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan dan positif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil dan pembahasan pada bab diatas mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan hasil Uji T dengan nilai T sebesar Nilai $T_{X1} = 2,955 > 1,661$ sedangkan Kompensasi belum menjadi persoalan yang cukup signifikan dikarenakan Nilai $T_{X2} = 0,565 < 1,661$ maka berpengaruh Negatif dan nilai Sig = $0,573 > 0,050$ namun tetap menjadi indikator pendukung untuk pengembangan selanjutnya karna secara bersamaan menghasilkan Nilai $F = 29,515 > 2,70 =$ Maka Berpengaruh Positif kemudian nilai Sig = $0.000 < 0.050$ berpengaruh secara signifikan, sehingga hal yang menjadi persoalan yang perlu ditingkatkan bagi perkembangan SDM, yaitu dari hasil Analisa kuesioner yang menjadi perhatian positif bahwa karyawan puas dengan gaji, bonus, tunjangan, dan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka percaya bahwa peningkatan kinerja akan membawa promosi yang adil, dan hubungan dengan atasan dinilai positif. Karyawan juga merasa fasilitas perusahaan memadai dan menunjukkan loyalitas tinggi. Beberapa juga merasa keputusan untuk bekerja di perusahaan ini tidak sepenuhnya

tepat, dan ada sedikit kekhawatiran tentang pengawasan ketat. Meskipun demikian, kepuasan dan loyalitas karyawan secara keseluruhan tetap tinggi.

6. Referensi

- Abudi, S., Yantu, I., Bokingo, A. H., Negeri, U., Abstrak, G., Kunci, K., Kerja, L., Karir, P., & Kerja, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 10(4)*, 838-852. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10537205>
- Ajie Saputra Wibawa, I., Barlian, B., & Fauziah Oktaviani, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket Driver dan Rider Shopee Express di Kota Tasikmalaya). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(3)*, 1136-1146.
- Anuar, S. (2019). The Influence of Compensation on Employee Loyalty at PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 7(1)*, 38-45.
- Candrawati, N. K. D., & Giantri, I. G. A. K. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science and Humanities Research, 7(3)*, 94-102. www.researchpublish.com
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM KABUPATEN PONOROGO. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 2(3)*, 487-501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Efiyanti, W., & Rifai, A. A. (2021). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi (Studi pada Bagian Laboratorium). *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(3)*, 111-132.
- Fikri Egyansyah, F., Darmawan, A., & Purwidianti, W. (2022). THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE LOYALTY (Study on Bank Jateng Syariah Employees). *Business and Accounting Research (IJE BAR) Peer Reviewed-International Journal, 6(4)*, 2469-2479. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJE BAR>
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *JBK: Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan, 11(3)*, 255-262. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>

- Hartono, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Paru Mangunharjo Madiun. *JCI: Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(1), 137-149.
- Ika Eristaria Joko Irawan Nur Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN. In *JURNAL RISET MANAJEMEN* (Vol. 7, Issue 1).
- Ika Lestari, L., Prayekti, P., & Kusuma, N. T. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SLEMAN. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 166-176. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM KENCANA INTAN PADI SURABAYA. *COSTING: Journal of Economic, Business, and Accounting*, 6(1), 505-513.
- Lestari, P. (2015). HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN. 3(3), 239-246.
- Marhalinda, & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98-107. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 537-543. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.100>
- Nur Alam, P., Jaya Mita, R., Yana, Y., Sanjaya, V. F., Kompensasi, P., Kerja, K., & Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, D. (n.d.). THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND WORK LOAD ON EMPLOYEE LOYALTY IN PT INDOMARCO PRISMATAMA PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2), 2020.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698-713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Pramudita, N. S. A., & Liana, L. (2024). The Influence Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At PT Suara Merdeka Press Semarang.

Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(1), 961–969.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Udayana*, 8(2), 7746–7775.
- Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT TOR GANDA PERKEBUNAN KARYA PERDANA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 300–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2305>
- Supra Yudha, G., Kusuma Wardhani, R., & Fajariah, N. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KURIR PADA PT. SHOPEE EXPRESS HUB KEDIRI. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 1(3), 47–57.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP)). *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Yanuresta, M. R. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA STARBUCKS COFFEE Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–20.