



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT INDOGUNA YASA (MR DIY)

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK LOYALTY AT PT INDOGUNA YASA (MR DIY)

Malik Fajar¹, Rahmat Hidayat²

Program Studi Management, Universitas Pamulang

Email: malikfajar245@gmail.com¹, rahmatwoyo60@gmail.com²

Article history :

Received : 24-12-2024

Revised : 26-12-2024

Accepted : 29-12-2024

Published: 01-01-2025

Abstract

Human resources refer to the workforce within a company, regarded as a valuable asset that requires proper management and development. One approach to employee development is through career development programs. Human resources play a vital role in supporting the achievement of the company's performance objectives. Therefore, fostering employee loyalty to the organization is crucial for achieving optimal outcomes. This study aims to examine the extent to which career development programs influence employee loyalty at PT INDOGUNA YASA (MR DIY). The research employs a descriptive and quantitative method, with the population consisting of all employees at PT INDOGUNA YASA (MR DIY). A total of 48 respondents were selected as a sample using a probability sampling technique through random sampling. The analysis conducted in this study includes validity and reliability tests, descriptive statistical analysis, and classical assumption testing.

Keywords: Career Development, Employee Loyalty

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja dalam perusahaan yang dianggap sebagai aset berharga dan perlu dikelola serta dikembangkan secara efektif. Salah satu strategi untuk meningkatkan potensi karyawan adalah melalui program pengembangan karir. SDM memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan kinerjanya. Oleh karena itu, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang krusial untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT INDOGUNA YASA (MR DIY). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif, dengan populasi yang mencakup seluruh karyawan PT INDOGUNA YASA. Sebanyak 48 responden dipilih sebagai sampel menggunakan teknik probability sampling melalui random sampling. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) kini dianggap sebagai aset vital yang berperan penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Aset ini perlu dijaga kelangsungannya selama bekerja di perusahaan agar dapat memberikan kontribusi terbaik serta bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi.

Berdasarkan hasil pengisian kuisioner oleh karyawan PT INDOGUNA YASA (MR DIY) selama tiga minggu, dari tanggal 21 November 2024 hingga 11 Desember 2024, dapat disimpulkan



bahwa karyawan yang telah lama bekerja memiliki pandangan yang lebih luas dan pengalaman yang lebih banyak. Selain itu, mempertahankan karyawan lama lebih efisien dalam hal biaya dan waktu, dibandingkan dengan merekrut karyawan baru yang harus dilatih dari awal. Menjaga loyalitas karyawan juga melibatkan pemenuhan harapan mereka, seperti penghargaan dari atasan, persaingan yang sehat, dan peluang untuk meraih jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya sebagai cara untuk menjaga loyalitas mereka.

Menurut Martoyo (2007:74), karir merujuk pada perkembangan individu karyawan dalam hal jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat diraih selama bekerja di dalam sebuah organisasi.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2013), loyalitas kerja merupakan salah satu aspek yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasi tempat mereka bekerja.

Tabel 1. Usia karyawan di PT INDOGUNA YASA (MR DIY)

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	18-25 Tahun	32	66,7	66,7	66,7
	26-33 Tahun	9	18,8	18,8	85,4
	34-40 Tahun	6	12,5	12,5	97,9
	41-48 Tahun	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber data olahan SPSS 2024

Tabel 2. Pendidikan Terakhir karyawan di PT INDOGUNA YASA (MR DIY)

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	2	4,2	4,2	4,2
	S1	8	16,7	16,7	20,8
	SMA/SMK / SLTA	38	79,2	79,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber data olahan SPSS 2024



Tabel 3. jabatan karyawan di PT INDOGUNA YASA (MR DIY)

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Assistant Branch Manager	1	2,1	2,1	2,1
	Assistant Supervisor	3	6,3	6,3	8,3
	Branch Manager	1	2,1	2,1	10,4
	Staff	36	75,0	75,0	85,4
	Supervisor	7	14,6	14,6	100,0
	Total		48	100,0	100,0

Sumber data olahan SPSS 2024

Tabel 1 (Usia Karyawan), Mayoritas karyawan PT INDOGUNA YASA (MR DIY) berusia 18-25 tahun (66,7%), menunjukkan dominasi tenaga kerja muda di perusahaan. Sementara itu, usia 26-33 tahun mencapai 18,8%, diikuti oleh kelompok usia 34-40 tahun (12,5%), dan usia 41-48 tahun (2,1%).

Tabel 2 (Pendidikan Terakhir), Sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA sebanyak 79,2%, diikuti oleh lulusan S1 (16,7%) dan D3 (4,2%). Hal ini mengindikasikan mayoritas tenaga kerja berasal dari pendidikan menengah atas.

Tabel 3 (Jabatan Karyawan) Jabatan Staff mendominasi dengan 75%, diikuti oleh Supervisor sebesar 14,6%, Assistant Supervisor (6,3%), serta Branch Manager dan Assistant Branch Manager, masing-masing 2,1%. Struktur jabatan lebih didominasi oleh peran operasional dibandingkan level manajerial. Berdasarkan ketiga tabel tersebut, karyawan PT INDOGUNA YASA (MR DIY) didominasi oleh usia muda, berpendidikan SMA/SMK/SLTA, dan menjabat sebagai Staff. Hal ini mencerminkan struktur tenaga kerja yang cenderung operasional dengan latar belakang pendidikan menengah dan usia produktif.

Permasalahan yang dihadapi PT INDOGUNA YASA (MR DIY) adalah bagaimana perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawannya, terutama di kalangan karyawan yang mayoritas berusia muda dengan tingkat pendidikan menengah. Karyawan muda seringkali memiliki ambisi besar untuk mengembangkan karirnya, dan ketidakmampuan perusahaan untuk memberikan kesempatan tersebut dapat mengurangi loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk tumbuh dalam organisasi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya program pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa stagnan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, menurut Suwarno dan Aprianto (2019:59), melibatkan upaya individu untuk mencapai tujuan karir mereka, yang didukung oleh strategi organisasi melalui departemen sumber daya manusia. Proses ini bertujuan untuk menyelaraskan jalur karir individu dengan struktur organisasi yang ada.



Pradipta dan Suwandana (2019:2419) menyatakan bahwa pengembangan karir terdiri dari serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, membantu mereka merencanakan karir saat ini dan di masa depan, serta mendukung mereka dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Sementara itu, Joko dkk (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan terstruktur atau serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, dengan tujuan memastikan organisasi memiliki individu yang memenuhi kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan.

Menurut Rahmat Nofriyandi (2024), terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam perjalanan karir
2. Kepedulian dari atasan langsung
3. Tersedianya informasi mengenai berbagai peluang promosi
4. Adanya keinginan untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan kerja.

Loyalitas Karyawan

Menurut Citra (2019:215), menjelaskan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada kehadiran fisik di tempat kerja. Loyalitas juga melibatkan keterikatan emosional dan spiritual yang mendalam terhadap perusahaan. Aspek ini dinilai penting bagi keberhasilan organisasi.

Kurniawan (2019:86) menambahkan bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan keberadaan karyawan di perusahaan, tetapi juga dengan rasa keterhubungan mereka terhadap organisasi. Keterhubungan ini mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Sementara itu Estiana (2021:2), loyalitas karyawan mencerminkan komitmen mereka dalam memanfaatkan keterampilan, kemampuan, pemikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, loyalitas juga mencakup upaya menjaga kerahasiaan perusahaan serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi selama masa kerja mereka.

Menurut Rahmat Nofriyandi (2024) mengemukakan bahwa indikator Loyalitas adalah :

1. Dukungan organisasi
2. Partisipasi aktif
3. Disiplin
4. Tanggung jawab
5. Sikap kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), metode kuantitatif diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Indoguna yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi yang kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel juga sebanyak 48 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis untuk memastikan keakuratan hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana program pengembangan karir dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, yang diukur melalui indikator seperti keterikatan emosional, komitmen terhadap organisasi, dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.



Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir (variabel X) mempengaruhi loyalitas karyawan (variabel Y) secara signifikan, dilakukan uji satu pihak. Beberapa langkah yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di pt.indoguna yasa (mr.diy).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

TABEL 4. UJI VALIDITAS

Correlations Variabel X			
NO	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel
1	Pernyataan 1	,870**	0.278
2	Pernyataan 2	,773**	0.278
3	Pernyataan 3	,824**	0.278
4	Pernyataan 4	,823**	0.278
5	Pernyataan 5	,644**	0.278
6	Pernyataan 6	,929**	0.278
7	Pernyataan 7	,886**	0.278
8	Pernyataan 8	,885**	0.278
9	Pernyataan 9	,813**	0.278
10	Pernyataan 10	,883**	0.278
11	Pernyataan 11	,868**	0.278
12	Pernyataan 12	,827**	0.278
VARIABEL LOYALITAS (Y)			
1	Pernyataan 1	,798**	0.278
2	Pernyataan 2	,773**	0.278
3	Pernyataan 3	,725**	0.278



4	Pernyataan 4	,845**	0.278
5	Pernyataan 5	,743**	0.278
6	Pernyataan 6	,779**	0.278
7	Pernyataan 7	,859**	0.278
8	Pernyataan 8	,816**	0.278
9	Pernyataan 9	,878**	0.278
10	Pernyataan 10	,886**	0.278
11	Pernyataan 11	,795**	0.278
12	Pernyataan 12	,781**	0.278
13	Pernyataan 13	,881**	0.278
14	Pernyataan 14	,865**	0.278
15	Pernyataan 15	,791**	0.278

Sumber data olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan untuk variabel X (1-12) menunjukkan nilai korelasi yang berada dalam rentang 0,644 hingga 0,929, yang lebih besar dari nilai r tabel (0,278). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki validitas yang signifikan pada tingkat 0,01, sehingga instrumen untuk variabel X dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Sedangkan untuk variabel Y (loyalitas), semua pernyataan (1-15) juga memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, dengan nilai korelasi berkisar antara 0,725 hingga 0,886, yang menunjukkan validitas signifikan pada tingkat 0,01. Korelasi positif yang tinggi antara setiap item pernyataan dengan total skor mendukung kesimpulan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Reliability X Reliability Statistics		Reliability Y Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,960	12	,963	15

Sumber data olahan SPSS 2024

Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960 untuk variabel pengembangan karir dan **UNTUK VARIABEL LOYALITAS SEBESAR 0,963** lebih besar dari **r tabel** (0,278). untuk variabel loyalitas kerja. Nilai-nilai ini mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat



tinggi, sehingga dapat diyakini bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur secara konsisten kedua variabel tersebut. Dengan demikian, data yang diperoleh dari instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan karir dan loyalitas kerja karyawan PT INDOGUNA.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

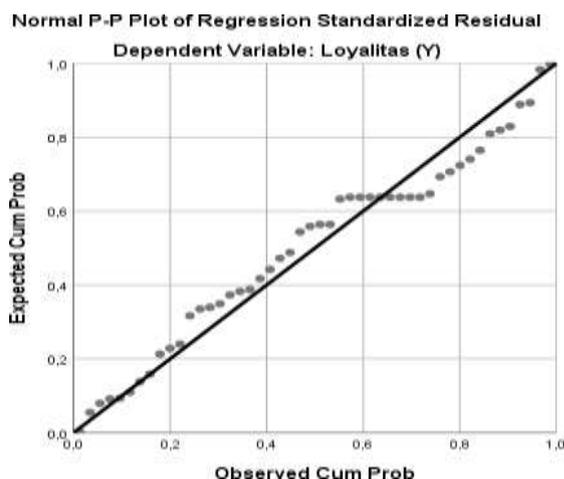
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,172	4,129		2,221	,031		
	Pengembangan Karir (X)	1,066	,081	,889	13,154	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber data olahan SPSS 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Hal ini dibuktikan oleh nilai Tolerance sebesar 1,000 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000. Ini berarti bahwa variabel Pengembangan Karir (X) valid sebagai prediktor Loyalitas (Y) dan tidak memiliki hubungan linear kuat dengan variabel lain. Model regresi ini memenuhi asumsi bebas multikolinearitas. Oleh karena itu, langkah selanjutnya adalah melanjutkan analisis regresi untuk menguji hipotesis, memeriksa asumsi normalitas dan homogenitas varians, serta memvalidasi model regresi untuk memastikan keandalan hasil.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data olahan SPSS 2024

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal tanpa pola atau penyimpangan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi



variabel dependen, yaitu loyalitas (Y), secara sah dan valid.

3. Uji Normalitas TABEL 6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize d Residual

N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,17279464
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,092
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data olahan SPSS 2024

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,102 dan p-value sebesar 0,200 (> 0,05) menunjukkan bahwa data residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, hipotesis H0 yang menyatakan data residual berdistribusi normal diterima. Ini berarti asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 7:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,889 ^a	,790	,785	5,22872	1,357

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X)
- b. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber data olahan SPSS 2024

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,357, mengindikasikan adanya autokorelasi positif lemah. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengecekan lebih lanjut untuk menyempurnakan model. Secara keseluruhan, model ini efektif dalam memprediksi Loyalitas berdasarkan Pengembangan Karir.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,172	4,129		2,221	,031
	Pengembangan Karir (X)	1,066	,081	,889	13,154	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber data olahan SPSS 2024

Berdasarkan kolom Unstandardized Coefficients, persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- (Y) = Loyalitas

- (X) = Pengembangan Karir

- (a) = Konstanta = 9,172

- (b) = Koefisien regresi Pengembangan Karir = 1,066

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,172 + 1,066X$$

Penjelasan:

- Setiap kenaikan satu unit dalam variabel Pengembangan Karir (X) akan menyebabkan peningkatan sebesar 1,066 unit pada Loyalitas karyawan (Y).
- Konstanta sebesar 9,172 mengindikasikan bahwa jika Pengembangan Karir (X) bernilai 0, maka Loyalitas karyawan (Y) akan tetap sebesar 9,172.

Hasil dari analisis regresi linier sederhana ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara Pengembangan Karir (X) dan Loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, semakin baik pengelolaan pengembangan karir, semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

Uji t

Tabel 9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,172	4,129		2,221	,031
	Pengembangan Karir (X)	1,066	,081	,889	13,154	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber data olahan SPSS 2024

Uji signifikansi (uji t) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan nilai t sebesar 13,154 dan nilai Sig sebesar 0,000 (< 0,05). Ini berarti bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Setiap peningkatan Pengembangan Karir akan diikuti oleh peningkatan Loyalitas karyawan.



Nilai Beta sebesar 0,889 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik program Pengembangan Karir yang diterapkan, semakin tinggi tingkat Loyalitas karyawan. Model regresi ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel independen (Pengembangan Karir) dan variabel dependen (Loyalitas). Oleh karena itu, model ini dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas karyawan berdasarkan Pengembangan Karir.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana pengembangan karir mempengaruhi loyalitas karyawan. Nilai R-square dalam analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil uji determinasi, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,785	5,22872

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X)

b. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber data olahan SPSS 2024

Hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Pengembangan Karir dan Loyalitas karyawan. Nilai korelasi (R) sebesar 0,889 menunjukkan bahwa peningkatan Pengembangan Karir berdampak langsung pada peningkatan Loyalitas. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa 79% variasi Loyalitas dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir, sedangkan 21% sisanya dipengaruhi faktor lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT INDOGUNA YASA (MR DIY). Berdasarkan uji t, nilai t sebesar 13,154 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Koefisien Beta sebesar 0,889 mengindikasikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap loyalitas. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Selain itu, data demografis karyawan PT INDOGUNA YASA (MR DIY) menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia muda, dengan tingkat pendidikan menengah dan bekerja di posisi Staff, yang menandakan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja dengan potensi pengembangan yang tinggi.

Karyawan muda sering kali memiliki aspirasi besar untuk berkembang dalam karir mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan peluang yang cukup untuk pengembangan karir guna menjaga loyalitas mereka. Ketika program pengembangan karir tidak ada, karyawan dapat merasa terjebak dalam posisi yang sama, yang meningkatkan risiko turnover. Untuk PT INDOGUNA YASA (MR DIY), penting untuk fokus pada perencanaan program pelatihan, promosi jabatan yang transparan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan, terutama karyawan muda yang merupakan pilar utama operasional perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rahmat Nofriyandi (2024), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasakan adanya kesempatan



untuk berkembang dalam karir mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas yang tinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan, sementara perhatian dari atasan langsung menyoroati pentingnya perhatian lebih dalam hal ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1,066 satuan. Koefisien Beta sebesar 0,889 menggambarkan pengaruh yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji t dengan nilai $t = 13,154$ dan $Sig = 0,000$ yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 mengindikasikan bahwa 79% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, sedangkan 21% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, PT Indoguna disarankan untuk memperkuat program pengembangan karir melalui pelatihan berkala, sistem promosi transparan, serta mentoring dan coaching. Selain itu, penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan komunikasi terbuka dan pemberian apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung keseimbangan kerja-hidup, serta memberikan dukungan pendidikan seperti beasiswa atau pelatihan profesional. Evaluasi kinerja yang objektif dan feedback berkala juga perlu dilakukan, bersama dengan pengembangan rencana karir individu dan peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan. Dengan strategi ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Esa, dan Amirul Mukminin. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5 (4): 270-279. <http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v514.20938>.
- Cahyadi, Robi. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pondok Cabe Golf and Country)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55469/1/ROBI%20CAHYADI-FEB.pdf>.
- Citra, A. (2019). *Dimensi Loyalitas Karyawan dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Estiana, R. (2021). *Loyalitas Karyawan dan Dampaknya terhadap Keberhasilan Perusahaan*. Jakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suwarno dan Aprianto (2019):



- Joko, S., Setiawan, R., & Amalia, T. (2019). Strategi Pengembangan Karir dalam Dunia Kerja. Surabaya: CV Mitra Media.
- Kurniawan, B. (2019). Manajemen Loyalitas Karyawan: Strategi Membangun Komitmen Organisasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Hasibuan (2013):
- Nofriyandi, R. (2024). Indikator Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Modern. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Nofriyandi, R. (2024). Indikator Pengembangan Karir dalam Organisasi Modern. Jakarta: Deepublish.
- Pradipta, D., & Suwandana, K. (2019). Pengembangan Karir Karyawan dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmat, Nofriyandri, dan Arif Adrian. 2024. "Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di The BCC Hotel and Residence." *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (4): 14-26. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.500>.
- Siregar, Syati Manaharawan, Nur Ainun, dan Surya Alamsyah Putra. 2022. "Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5 (1): 498-510. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>.
- Suwarno, A., & Aprianto, B. (2019). Manajemen Karir dan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Windi Octaviana Febrian, Muhammad Azis Firdaus, dan Asti Marlina. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan." *Manager* 3 (1): 65-72. <http://ejournal.nikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>.