

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT.ABC**

**Oleh:**

**Olivia Cornelia**  
**Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom**  
**viaolivliplip@gmail.com**

## ***ABSTRACT***

*Human resource is a collection of human labor that exist in a company and become an asset to the company to be managed and developed. One form of employee development is through career development programs. Human resources have an important role for helping the company's performance goals and important for companies to foster a sense of employee loyalty to the company. The objective of this research is to determine how much the impact of career development programs on employee loyalty at PT.ABC. The method used in this research is descriptive and quantitative methods, the study population was all employees at PT.ABC. Samples taken as many as 100 respondents using probability sampling technique by means of random sampling. The analysis includes: validity, reliability, statistical analysis, descriptive, classic assumption test and multiple regression analysis. The results of this study showed that career development programs by PT.ABC are in the very good category (84.43%) and employee loyalty at PT.ABC be in either category (81.18%). Influence Career Development (X) on Employee Loyalty (Y) was 43.7% and the remaining 56.3% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Career development, Employee loyalty, Education and Training*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia saat ini sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Seringkali, aset penting ini diperhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan, sehingga aset perusahaan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan.

Menurut Bapak S selaku staf SDM PT. ABC melalui wawancara pada tanggal 23 September 2016 seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna, serta dengan mempertahankan karyawan yang lama akan lebih menghemat biaya dan waktu dibandingkan merekrut karyawan yang baru dimana perusahaan perlu mendidik dari awal kembali mengenai pengetahuan tentang perusahaan dan karyawan yang baru akan memerlukan waktu beradaptasi pada lingkungan kerja. Anggapan terhadap menjaga loyalitas karyawan tersebut yang dapat memiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap pegawai. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan atau pegawai.

Menurut Noe (1997), dalam Hartatik (2014) Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan. Bentuk pengembangan karir yang dilakukan di PT.ABC yaitu: melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, dengan syarat mendapatkan rekomendasi dari manajer setiap unit tertentu dan setiap karyawan boleh mengikuti lebih dari satu program pelatihan dan pendidikan. Berikut merupakan data kegiatan program pengembangan karir melalui program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai tetap dan pegawai kontrak PT.ABC.

Menurut Martoyo, dalam Hartatik (2014) Manfaat pengembangan karir berfungsi untuk menurunkan perputaran karyawan (*turnover*). Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi, dengan demikian menurunkan tingkat *turnover* pada karyawan.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. ABC Industri (Persero)**

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN EMPLOYEES PROFILE BY EMPLOYMENT STATUS						
Status	2011	2012	2013	2014	2015	Status
Karyawan Aktif	452	484	525	518	498	Active Employees
Non Karyawan (outsourcing, Karyawan Waktu Tertentu)	55	55	53	155	200	Non-employees (outsourcing, Periodic Contract)
Jumlah	507	539	578	673	698	Total

**Tabel 1.2 Jumlah Kegiatan Program Pendidikan dan Pelatihan**

TABLE OF EMPLOYEES TRAINING FOR ALL LEVELS IN 2015		
Tahun	Kegiatan Activity	
2011	64 Program Pelatihan, 453 Karyawan, 1217 Hari	64 Training Programs, 453 employees, 1,217 days
2012	58 Program Pelatihan, 519 Karyawan, 1482 Hari	58 Training Programs, 519 employees, 1,482 days
2013	101 Program Pelatihan, 748 Karyawan, 1660 Hari	101 Training Programs, 748 employees, 1,660 days
2014	72 Program Pelatihan, 604 Karyawan, 1362 Hari	72 Training Programs, 604 employees, 1,362 days
2015	71 Program Pelatihan, 522 Karyawan, 1188 Hari	71 Training Programs, 522 employees, 1,188 days

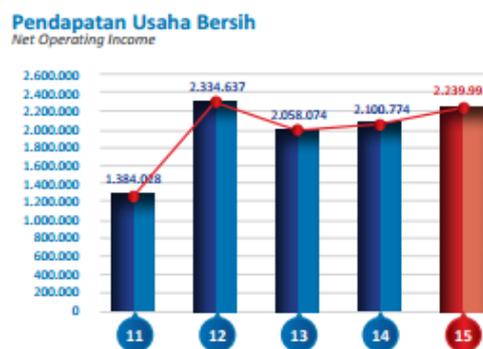
Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terendah terdapat pada tahun 2011 yaitu 452 karyawan dan jumlah tertinggi pada tahun 2013 yaitu 525 karyawan. Perlu diketahui penyebab bertambah dan berkurang karyawan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, dan diberhentikan. Dari keempat faktor tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa yang merupakan penyebab jumlah tertinggi adalah dikarenakan pensiun dan mengundurkan diri. Sedangkan loyalitas menurut Siagian (2005), adalah Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, yang

disebabkan oleh tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah dengan melakukan pengunduran diri.

**Tabel 1.3 Jumlah Tingkat *Turnover* Karyawan**

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN TOTAL PERMANENT EMPLOYEE TURNOVER RATIO						
Penyebab	2011	2012	2013	2014	2015	Cause
Pensiun	15	13	15	7	19	<i>Retired</i>
Meninggal Dunia	1	-	1	-	2	<i>Passed-away</i>
Mengundurkan Diri	7	8	11	6	3	<i>Resigned</i>
Diberhentikan	-	-	-	-	1	<i>Dismissed</i>
Jumlah	23	21	27	13	25	<i>Total</i>

**Gambar 1.1. Jumlah Pendapatan PT.ABC tahun 2011-2015**



Berdasarkan tabel 1.3 karyawan yang mengundurkan diri terletak pada angka terendah yaitu pada tahun 2015 sebesar tiga orang dan angka tertinggi yaitu pada tahun 2013 sebesar 11 orang. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri tahun 2015 menyentuh angka terendah dari empat tahun sebelumnya, yang mana hal tersebut membuktikan bahwa terdapat kemajuan ditandai dengan meningkatnya jumlah pendapatan perusahaan pada tahun-tahun berikutnya, melalui pengembangan karir karyawan dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan sehingga mencapai tingkat produktivitas yang baik untuk tahun-tahun berikutnya yang dapat kita lihat melalui Gambar 1.1. Jumlah Pendapatan Perusahaan, selain itu dapat dilihat pada tabel 1.2 Jumlah Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan pada tahun 2011 yaitu 64 program pelatihan yang diikuti oleh 453 karyawan selama 1.217 hari menunjukkan angka yang rendah dalam pelaksanaan jumlah program pelatihan dan peserta yang mengikutinya menempati angka terendah yaitu 453 karyawan, sementara untuk tahun-tahun berikutnya PT. ABC melakukan peningkatan program dan karyawan yang mengikutinya yang dapat dilihat melalui tabel 1.1.

Penurunan tingkat pengunduran diri karyawan tidak lepas dari upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang baik bagi karyawan melalui sistem pengembangan karir bagi karyawan. Melalui gambar tersebut dapat dilihat bahwa penghasilan tertinggi diperoleh pada tahun 2012 yaitu sebesar 2.334.637 dan pada tahun 2015 sebesar 2.239.992, dengan meningkatkan inovasi layanan dan produk salah satunya melalui pengembangan karir

karyawan. Pendapatan usaha yang sempat mengalami penurunan dari angka tertinggi pada tahun 2012 dapat diupayakan ditingkatkan kembali oleh PT. ABC sehingga mengalami peningkatan di tahun 2015.

Berdasarkan data-data di atas, dapat diambil kesimpulan sementara bahwa dengan sistem pengembangan karir memiliki tujuan positif bagi karyawan, maka perusahaan akan mampu menciptakan tingkat loyalitas karyawan yang baik yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai: program pengembangan karir PT. ABC Bandung, loyalitas karyawan PT ABC Bandung. pengaruh program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan .

## II. LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia adalah sekumpulan tenaga kerja manusia yang ada di suatu perusahaan dan menjadi aset bagi perusahaan tersebut untuk dapat dikelola dan dikembangkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membantu kinerja perusahaan mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan pada kebutuhan perusahaan, dengan terlebih dahulu menjaring kandidat-kandidat perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi. Semua fungsi yang menyangkut tentang pengelolaan sumber daya manusia dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia.

Hariandja (dalam Subekhi & Jauhar, 2012:14) menjelaskan sumber daya manusia sebagai berikut: “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.”

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia: “Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.” (Suwatno dan Priansa, 2011:16).

Setiap perusahaan butuh untuk berkembang dan menyesuaikan diri dengan pengaruh eksternal seperti persaingan dan perubahan lingkungan. Hal tersebut menuntut perusahaan agar dapat bertahan dalam bisnisnya, serta terus menunjukkan konsistensi mereka. Seiring berjalannya waktu, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kapasitas mereka, salah satunya dengan upaya optimalisasi sumber daya manusia melalui program pengembangan karir.

Pengembangan karir dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi perkembangan diri karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan/pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya

berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik (Suwatno & Priansa, 2011:103).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:111) pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer SDM dengan tim atau divisi pengembangan SDM. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

### 1. Metode pendidikan

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan, tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka.

### 2. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggung jawab yang penting daripada manajemen. Ruang lingkup pelatihan lebih kecil daripada pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan:kecakapan dan Keterampilan pekerjaan

Oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus dilakukan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diemban karyawan. apabila seorang karyawan sering dirotasi, maka pelatihan bagi karyawan tersebut menjadi penting untuk selalu dilakukan.

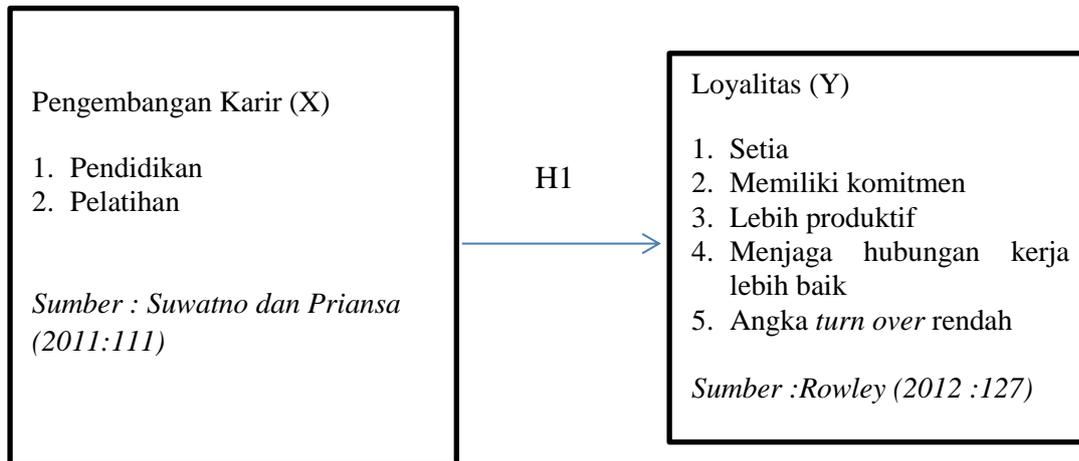
Menurut Nitisemito (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2011:135), bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah: Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Tanggung jawab diharapkan lebih besar, Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang, Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Menurut Sudarsana (2016:81) loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan. Loyalitas karyawan adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan .

Menurut Rowley (2012:127) Loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. ABC.

### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di PT. ABC yang berjumlah sekitar 498 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari metode *probability sampling* dan *random sampling*. Dengan rumus slovin maka diperoleh sampel sebanyak 100 orang dari perusahaan ABC Bandung.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir (variabel X) terhadap loyalitas karyawan (variabel Y) signifikan atau tidak, maka dilakukan uji satu pihak.

Dalam penelitian ini hipotesis yang ditentukan, yaitu :

$H_0: \beta = 0$ : Tidak terdapat pengaruh antara program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

$H_1: \beta \neq 0$ : Terdapat pengaruh antara program pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.

Untuk menguji nilai koefisien korelasi yang diperoleh, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t, menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

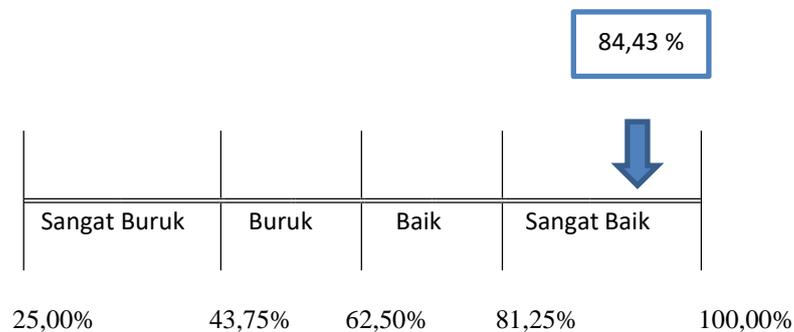
Kriteria Uji : Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $dk = N - 2$ ), terima  $H_0$  dalam hal lainnya.  
 Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :  
 Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Hasil Pengujian Deskriptif

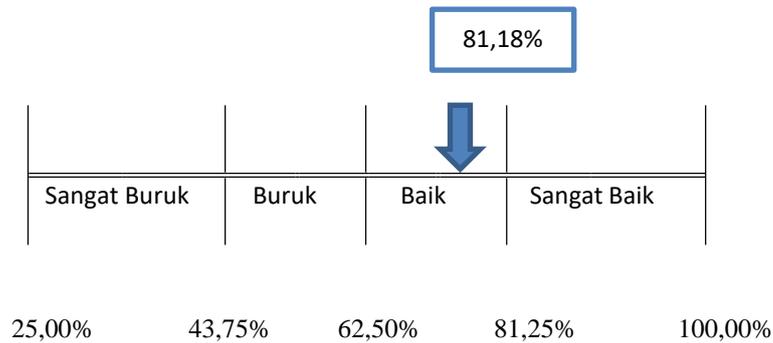
Menurut Sugiyono (2013:147) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dilakukannya pengukuran angket/kuesioner yakni untuk mengetahui persepsi responden mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT.ABC.

**Gambar 4.1**  
**Variabel Pengembangan Karir**



Berdasarkan hasil perhitungan dan garis interval, dapat dilihat dari keempat *item* pertanyaan yang diajukan mengenai Pengembangan Karir, responden Pengembangan Karir termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

**Gambar 4.2**  
**Variabel Loyalitas Karyawan**



Berdasarkan hasil perhitungan dan garis interval, dapat dilihat dari keempat *item* pertanyaan yang diajukan mengenai Loyalitas Karyawan, responden Loyalitas Karyawan termasuk dalam kategori “Baik”.

#### 4.2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan SPSS IBM Versi 21 dapat disusun tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,254	,308		4,077	,000		
1	VAR0000	,644	,074	,661	8,717	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan perhitungan dan persamaan regresi sederhana di atas adalah sebagai berikut

$$Y = 1,254 + 0,644X$$

Persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengolahan SPSS di atas didapat nilai a= 1,254 dan nilai b=0,644.
- b. Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :
  - a=1,254 : artinya jika Pengembangan Karir (X) bernilai nol (0), maka Kinerja (Y) akan bernilai 1,254.
  - b=0,644 : artinya jika Pengembangan Karir (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Loyalitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,644 satuan.

### 4.3. Hasil Uji Hipotesis (uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara kedua variabel dengan menggunakan uji-t sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

$H_1: \beta \neq 0$  Terdapat pengaruh antara program pengembangan karir dengan loyalitas karyawan.

Dengan menggunakan program SPSS versi 21.00 didapat *output* sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Hipotesis (uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,254	,308		4,077	,000
	VAR00001	,644	,074	,661	8,717	,000

a. Dependent Variable: VAR00002

Dari hasil pengolahan SPSS di atas didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,717. Dengan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (dk) =  $n-2 = 98$ , maka berdasarkan tabel distribusi-t dua pihak didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,661.

### 4.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini berarti untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir mempengaruhi loyalitas karyawan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Menurut Wijaya (2012:61), pada analisis regresi linier berganda dianjurkan menggunakan nilai *adjusted R square* karena mempertimbangkan varians dari masing-masing variabel bebas, jumlah variabel bebas, dan jumlah sampel sehingga lebih akurat.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 <sup>a</sup>	,437	,431	,42202

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi ( $R^2$ ) antara kualitas layanan dan kepuasan konsumen dengan korelasi 0,661. Angka tersebut digunakan untuk melihat

besarnya pengaruh searah Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. Cara untuk menghitung *R square* menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}KD &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,437 \times 100\% \\ &= 43,7\%\end{aligned}$$

Angka tersebut dapat menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Pengembangan Karir) berpengaruh sebesar 43,7% terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) sedangkan sisanya 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Karir yang diterima karyawan PT.ABC termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat dari hasil skor tanggapan responden (karyawan PT. ABC) sebesar 84,43% yang terdiri atas delapan *item* pertanyaan, artinya bahwa program pengembangan karir yang diberikan perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan PT.ABC.
2. Tingkat loyalitas karyawan PT.ABC termasuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden terhadap indikator variabel loyalitas yang terdiri atas 12 *item* pertanyaan sebesar 81,18%.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X (Pengembangan Karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (loyalitas) dengan persentase pengaruh sebesar 43,7% dan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

### 5.2. Saran Bagi Karyawan PT.ABC

Saran yang disajikan sebagai berikut :

1. PT.ABC dalam memberiakan pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja sudah baik, maka PT.ABC dapat meningkatkannya menjadi lebih baik lagi, yaitu dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik lagi. PT.ABC sebaiknya lebih memberikan kesempatan karyawan dalam mencerminkan penampilan dan identitas karyawan dalam bekerja sesuai dengan pendidikan yang dijalani karyawan. PT.ABC sebaiknya memberikan pelatihan yang dijalani karyawan memiliki hubungan terhadap tugas/pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. PT.ABC sebaiknya mengadakan program pelatihan secara khusus terhadap penyelesaian tugas/spesifik yang diberikan kepada karyawan.
2. Karyawan PT.ABC sudah baik dalam berusaha memperoleh hasil pekerjaan dengan maksimal dan akan lebih baik apabila ditingkatkan lagi. Karyawan PT.ABC sebaiknya memiliki niat untuk tetap berkinerja dengan baik di PT.ABC. Karyawan PT.ABC sebaiknya tidak memiliki keinginan untuk mencari kerja di tempat lain. Karyawan PT.ABC sebaiknya memiliki sikap yang berat untuk pindah kerja.

3. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas. Karyawan di PT.ABC untuk itu perusahaan sebaiknya memperhatikan kedudukan karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan agar mengalami kenaikan karir dan perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan yang memiliki karir yang kurang berkembang dalam perusahaan (*stagnant*) agar dapat memperoleh program pengembangan karir melalui program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir.

### **5.3. Saran Bagi Penelitian Lanjutan**

1. Untuk Penelitian selanjutnya alangkah baiknya agar dapat menemukan faktor lain yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan selain pengembangan karir, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain pengembangan karir.
2. Peneliti menyarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan pengembangan karir karyawan di PT. ABC yang lebih komprehensif dan lengkap dalam penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rowley, Chris. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sianambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subekhi, akhmad dkk. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudarsana. (2016). *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*. Bandung: Laksana.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, Donni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wijaya (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20*. Yogyakarta : Cahaya Atma
- Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta