
BISMA Cendekia

Pengaruh Pengembangan Karir dan kinerja karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi

The Effect of Career Development and Employee Performance on Employee Loyalty at PT. Cahaya Mulia Abadi

Putri Anggelina Siregar ¹⁾*

1) Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi sebanyak 30 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t = 3,187$; $p = 0,04$) dan kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t = 5,395$; $p = 0,00$). Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai $F_{hitung} = 14,572$ ($p < 0,05$), yang berarti pengembangan karir dan kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan karir dan peningkatan kinerja dalam memperkuat loyalitas karyawan di perusahaan jasa ekspedisi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of career development and employee performance on employee loyalty at PT. Cahaya Mulia Abadi Medan. This study uses a quantitative approach with saturated sampling techniques on the entire population of 30 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the partial test (t-test) show that career development has a significant effect on employee loyalty ($t = 3.187$; $p = 0.04$) and employee performance also has a significant effect on employee loyalty ($t = 5.395$; $p = 0.00$). The simultaneous test (F test) produced an $F_{count} = 14.572$ ($p < 0.05$), which means that career development and employee performance together affect employee loyalty. These findings confirm the importance of career development and performance improvement in strengthening employee loyalty in freight forwarding companies.

Keywords: Career Development, Employee Performance, Employee Loyalty

*E-mail: putriangelina@gmail.com



PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya menarik tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mampu mempertahankan karyawan yang sudah ada melalui pembinaan dan pengembangan karier yang berkelanjutan. Karyawan merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Loyalitas karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dibentuk melalui pengalaman kerja yang positif, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan terhadap kinerja yang mereka capai.

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan (Fajar & Hidayat, 2025). Melalui sistem karier yang jelas, pelatihan yang terarah, serta kesempatan promosi yang adil, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki masa depan di dalam perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan juga memainkan peran krusial. Karyawan dengan kinerja baik biasanya menunjukkan dedikasi dan rasa tanggung jawab tinggi, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Hubungan antara pengembangan karier, kinerja, dan loyalitas ini telah banyak dikaji oleh para peneliti, meskipun hasilnya masih menunjukkan variasi temuan.

Menurut (Alzen, 2022) loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mukarrama loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya sepanjang dia bekerja pada perusahaan (Idris, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Nofriyandri & Adrian, 2024), menemukan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut dapat melemah apabila faktor kinerja karyawan tidak diperhatikan (Batubara, 2016), dan menurut (Lumiu et al., 2019) pengembangan karier tidak berdampak pada loyalitas karyawan, semakin tinggi pengembangan karier tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Artinya, pengembangan karier saja tidak cukup tanpa adanya kinerja yang optimal dari karyawan itu sendiri. Dari sinilah pentingnya menelusuri hubungan simultan antara kedua variabel tersebut terhadap loyalitas.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Cahaya Mulia Abadi, sebuah perusahaan ekspedisi yang beroperasi di Kota Medan. Pemilihan lokasi ini bukan tanpa alasan. Industri jasa ekspedisi dikenal memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi akibat tekanan kerja, jam operasional yang panjang, dan sistem insentif yang belum sepenuhnya berbasis kinerja. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memperkuat sistem pengembangan karier dan meningkatkan kinerja sebagai strategi dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dianggap penting dan relevan untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana pengembangan karier dan kinerja karyawan berkontribusi terhadap loyalitas karyawan di sektor jasa.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kinerja karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi Medan. Selain memberikan kontribusi empiris, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut (Idrus, 2015), ukuran sampel ≥ 30 sudah memenuhi syarat minimal untuk analisis regresi sederhana. Variabel yang akan diukur ialah Pengembangan karir (X1): diukur melalui 10 butir pernyataan mencakup rekrutmen dan seleksi, alokasi sumber daya, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pengembangan; Kinerja karyawan (X2): diukur dengan indikator kualitas kerja, produktivitas, tanggung jawab, dan ketepatan waktu; dan Loyalitas karyawan (Y): diukur dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, dan hubungan antarpribadi. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 1–5, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas mengukur apakah sebuah instrumen penelitian secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi dan keandalan instrumen tersebut jika digunakan berulang kali.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	rHitung	rTabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Pengembangan Karir (X1)	1	0,734	0,367	Valid	0,934	Reliabel
	2	0,723	0,367	Valid		
	3	0,865	0,367	Valid		
	4	0,880	0,367	Valid		
	5	0,881	0,367	Valid		
	6	0,741	0,367	Valid		
	7	0,803	0,367	Valid		
	8	0,853	0,367	Valid		
	9	0,872	0,367	Valid		
	10	0,844	0,367	Valid		
Kinerja Karyawan (X2)	1	0,685	0,367	Valid	0,941	Reliabel
	2	0,820	0,367	Valid		
	3	0,843	0,367	Valid		
	4	0,814	0,367	Valid		
	5	0,667	0,367	Valid		
	6	0,867	0,367	Valid		
	7	0,815	0,367	Valid		
	8	0,793	0,367	Valid		
	9	0,818	0,367	Valid		
	10	0,798	0,367	Valid		
Loyalitas Karyawan (Y)	1	0,800	0,367	Valid	0,915	Reliabel
	2	0,718	0,367	Valid		

Variabel	Item Pengukuran	rHitung	rTabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
	3	0,806	0,367	Valid		
	4	0,740	0,367	Valid		
	5	0,764	0,367	Valid		
	6	0,746	0,367	Valid		
	7	0,719	0,367	Valid		
	8	0,646	0,367	Valid		
	9	0,862	0,367	Valid		
	10	0,801	0,367	Valid		

Sumber : Data diolah (2025)

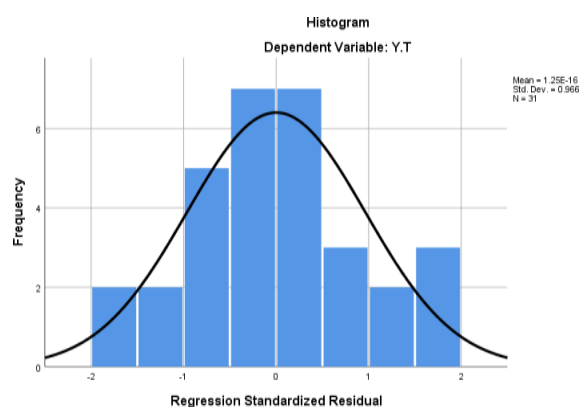
Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas bahwa masing-masing pertanyaan untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ (0,367), untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ (0,367), dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ (0,367). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengembangan karir (X1), variabel kinerja karyawan (X2) dan variabel loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 1 variabel pengembangan karir memiliki Cronbach's Alpha (0,943) >0.60 , variabel kinerja karyawan memiliki Cronbach's Alpha (0,941) > 0.60 dan variabel loyalitas karyawan memiliki Cronbach's Alpha (0,915) > 0.60 , maka dapat dinyatakan seluruh variabel pengembangan karir (X1), variabel kinerja karyawan (X2) dan variabel loyalitas karyawan (Y) reliabilitasnya dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan P-P plot adalah tiga cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kolmogorov-Smirnov adalah uji statistik yang memberikan nilai p (uji formal), sementara histogram dan P-P plot adalah metode grafis untuk visualisasi data. Data dinyatakan normal jika nilai $p > (0,05)$ atau jika titik-titik pada histogram dan P-P plot mengikuti garis diagonal

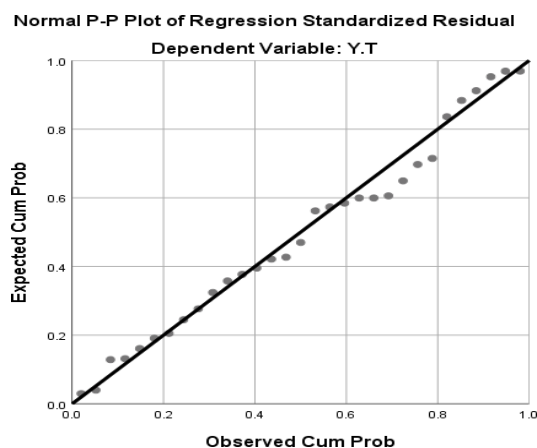


Gambar 1. Histogram Normality Test

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa grafik histogram membentuk sebuah lonceng yang simetris dan tidak melenceng, maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Grafik *Normalitas P-P Plot*, terlihat data penyebar disekitar garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 2 Probability Plot

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat di ketahui bahwa pada grafik *Probability Plot* menunjukkan penyebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.43302264
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

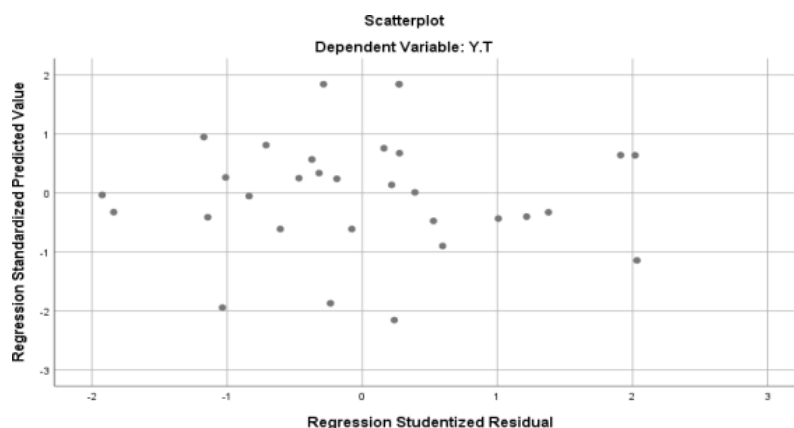
b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan data tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada ketidaksamaan varians dari residual (sisaan) di antara pengamatan yang berbeda. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilihat menggunakan scatterplot



Gambar 3 Scatterplot

Sumber: Data di olah (2024)

Pada Gambar 3 diatas bahwa hasil grafik Iscatterplot menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji statistik untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.143	3.648		7.989	.000		
	Pengembangan Karir	.400	.094	.950	3.187	.004	.686	1.458
	Kinerja Karyawan	.594	.110	.869	5.395	.000	.686	1.458

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah (2024)

Tabel 3. menunjukkan masing-masing variabel bebas pengembangan karir dan kinerja karyawan sebesar $0.686 > 0.01$, sedangkan nilai VIF variabel bebas pengaruh upah dan beban kerja sebesar $1.458 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, maka persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = 29.143 + 0.400X_1 + 0.594X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29.143 yang merupakan keadaan saat variabel Loyalitas Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel yang dieliti yaitu variabel pengembangan karir (X1) dan kinerja karyawan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0.400 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pengaruh upah (X1) maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.400, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. Nilai koefisien regresi untuk kinerja karyawan (X2) sebesar 0.594 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kinerja karyawan (X2) maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.594, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, nilai t_{tabel} untuk signifikan 0.05 pada derajat bebas $df=n-k = 30-3 = 27$ yaitu sebesar 1.703.

Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung (3.187) > t tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.04 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi.
- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial di peroleh nilai t hitung (5.395) > t tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial kinerja karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Abadi.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,298	2	92,649	14,572	,000 ^b
	Residual	171,668	27	6,358		
	Total	356,967	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji f menunjukkan hasil nilai signifikan adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai f hitung > dari f tabel yaitu $14.572 > 2.960$. dengan demikian dapat di simpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir (X1) dan kinerja karyawan (X2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan temuan (Marpaung et al., 2020) dan (Nofriyandri & Adrian, 2024). Peningkatan kesempatan karir mendorong karyawan untuk berkomitmen pada perusahaan karena mereka merasa dihargai dan memiliki masa depan di tempat kerja. Selanjutnya (Virgiansyah et al., 2022) pengembangan karier berdampak pada loyalitas karyawan, dengan memberikan perbaikan mutu dimana hampir seluruh karyawan beranggapan dengan adanya kesempatan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung merasa puas dan diakui, yang memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil ini memperkuat teori motivasi Herzberg bahwa pengakuan atas kinerja merupakan faktor motivasional utama.

Secara simultan, pengembangan karir dan kinerja karyawan berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas. Hal ini mendukung teori komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997) bahwa loyalitas muncul karena keterikatan afektif dan normatif terhadap perusahaan yang memberi ruang berkembang.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cahaya Mulia Abadi. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, pengembangan karir dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Manajemen perlu menyusun program pengembangan karir yang jelas, seperti pelatihan berkelanjutan dan sistem promosi berbasis kinerja. Selain itu, pemberian penghargaan atas prestasi kerja perlu diperkuat untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta memperluas sampel pada berbagai sektor industri agar hasil dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzen. (2022). Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 177–189.
- Batubara, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soci Mas Medan*. Universitas Medan Area.
- Fajar, M., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di PT Indoguna Yasa (Mr DIY). *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 39–50. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Idris, Z. I. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta Kota Gorontalo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 232–239. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i2.471>
- Idrus, A. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel. *Jurnal Formatif*, 2(2), 140–148.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE.
- Nofriyandri, R., & Adrian, A. (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>
- Virgiansyah, A., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 818–825. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2456>