

## **Pengaruh Program Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Telkomsel Makassar**

**Nur Fadillah<sup>1</sup>, Armita<sup>2</sup>, Pianti Sambo<sup>3</sup>, Elmilia Sangngin Rae<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

[fadillahnur0302@gmail.com](mailto:fadillahnur0302@gmail.com)  
[armtamita28@gmail.com](mailto:armtamita28@gmail.com)  
[pantisambo0812@gmail.com](mailto:pantisambo0812@gmail.com)  
[emiliasangngin12@gmail.com](mailto:emiliasangngin12@gmail.com)

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of career development programs on employee loyalty at PT Telkomsel Makassar. A quantitative approach was employed using simple linear regression to examine the relationship between the independent variable, career development, and the dependent variable, employee loyalty. Data were collected through questionnaires distributed to employees at PT Telkomsel Makassar. The validity and reliability tests confirmed that the research instruments used were valid and reliable. The results of the regression analysis reveal that career development programs positively and significantly impact employee loyalty. This finding indicates that well-implemented career development initiatives, such as training opportunities, recognition of achievements, and fair promotion policies, play a critical role in enhancing employees' commitment and sense of belonging to the organization. This study recommends that PT Telkomsel Makassar strengthen its career development programs by offering more relevant training, establishing clear promotion paths, and periodically evaluating the effectiveness of the programs. Additionally, the organization should also consider other factors that may contribute to employee loyalty, such as organizational culture and work-life balance. A holistic approach can help improve employee loyalty, thereby supporting the long-term sustainability and success of the company.

**Keywords:** *career development, employee loyalty, simple linear regression, pt telkomsel makassar.*

### **PENDAHULUAN**

Di era disrupsi dan revolusi industri seperti saat ini, keberadaan karyawan atau manusia diperusahaan perlahan mulai digantikan dengan mesin atau robot yang dibekali kecerdasan buatan (artificial intelligence). Namun tidak keseluruhan lini bisnis dan perusahaan dapat digantikan dengan robot dan mesin, perlu adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan demi keberlangsungan bisnis suatu perusahaan. selain itu tingginya Tingkat pergantian karyawan saat ini yang dihadapi perusahaan era disrupsi, menjadikan hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. (Saputra, Mulya Putri, Puspitasari, & Danaya, 2024)

Peran karyawan dalam hal ini yaitu memastikan bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan, sehingga dapat terwujud keunggulan bersaing. Kerap kali perusahaan mengurangi sumber daya manusianya, padahal setiap komponen atau bagian diperusahaan diperlukan sumber daya manusia yang bertugas mengawasi, mengontrol dan memastikan jalannya bisnis dengan baik. Namun perusahaan juga menghadapi tantangan didalam menjaga serta meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sendiri diperlukan untuk memperoleh produktivitas perusahaan yang tinggi,

mengurangi biaya perekrutan yang disebabkan minimnya tingkat loyalitas karyawan dan meningkatkan reputasi perusahaan. (Saputra, Mulya Putri, Puspitasari, & Danaya, 2024)

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengembangan karier, pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar daripada dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yangmungkin dilaksanakan terburu-buru. Disamping itu akan banyak karyawan yang mengundurkan diri jika tidak ada perhatian dari manajemen untuk kemajuan karir yang pantas (Rachmatulailly, Soepeno, Muhsin 2018). Pengembangan karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Individu yang kompeten dalam mengembangkan karir dan yang memiliki sasaran dan rencana baik untuk mencapainya.

Karir menunjuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pekerja secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan usaha memberikan bantuan agar para pekerja yang potensial dapat mencapai jenjang karir sejalan dengan usahanya untuk mewujudkan tugas perkembangannya (Febrian, Firdaus, & Marlina, 2020).

Program pengembangan karir memiliki peran strategis dalam meningkatkan loyalitas karyawan, terutama melalui kebijakan yang mendorong karyawan untuk berkembang secara profesional. Kebijakan organisasi yang terstruktur dan mendukung pengembangan karir memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap kemajuan individu mereka. Sebagai contoh, pelatihan yang disediakan oleh perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan emosional mereka dengan organisasi.

Prestasi kerja yang diakui oleh perusahaan juga menjadi indikator penting yang dapat meningkatkan loyalitas. Ketika karyawan melihat bahwa prestasi mereka dihargai dengan promosi atau pengakuan lain, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, latar belakang pendidikan yang diperhitungkan dalam proses pengembangan karir memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal.

Loyalitas karyawan, yang mencakup keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan menerima nilai serta tujuan perusahaan, dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang sesuai. Misalnya, kebijakan yang mendorong keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi atau pengakuan atas kontribusi mereka menciptakan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan.

Namun, penelitian terdahulu menunjukkan adanya gap dalam pengaruh program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Beberapa studi menyebutkan bahwa meskipun program tersebut tersedia, tanpa komunikasi yang efektif dan pemahaman karyawan mengenai manfaatnya, dampaknya terhadap loyalitas menjadi kurang signifikan. Hal ini memperkuat urgensi penelitian untuk mengidentifikasi cara program pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat memaksimalkan loyalitas karyawan, khususnya di PT Telkomsel Makassar.

Indikator loyalitas seperti ketiaatan pada peraturan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan hubungan interpersonal yang positif sangat relevan untuk mencerminkan kesetiaan karyawan. Jika program pengembangan karir dapat menyentuh dimensi ini, maka loyalitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel tersebut dengan menggunakan pendekatan empiris berbasis data.

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa pelaksanaan program pengembangan karir yang komprehensif dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui jalur pengakuan prestasi, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, dan penguatan hubungan emosional dengan organisasi. Hal ini penting untuk membantu PT Telkomsel Makassar mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan stabilitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2015) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai -pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.
2. Pengembangan karir Menurut Raymond (2010) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.
3. Menurut Viethzal Rivai (2013) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
4. Pengembangan Karir menurut Handoko (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. (Nofriyandi & Adrian, 2024)

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi atau jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (20140), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak, dan status menjadi lebih besar. (Akhmal, Laia, & Sari, 2019)

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan Perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antar karyawan dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sondang P. Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Pengenalan oleh Pihak Lain Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada Organisasi Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama
4. Pembimbing dan Sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para Bawahan Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk Bertumbuh Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Pengunduran Diri Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir. (Cahyadi , 2020)

### **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2006:213) adalah:

1. Kebijakan organisasi merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
2. Prestasi kerja Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir
3. Latar belakang pendidikan Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.
4. Pelatihan Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

### **Pengertian Loyalitas Karyawan**

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Carroll & Buchholtz (2012) loyalitas diartikan sebagai berikut : “Employee loyalty is an earned response to the trust, respect and commitment shown to the individuals in your company. When you demonstrate loyalty to your employees, they will reciprocate with commitment and loyalty to your business.”. Dari kutipan tersebut diperoleh pengertian loyalitas adalah respon yang didapat dengan kepercayaan, respek dan komitmen yang ditunjukkan kepada perusahaan. (Hermanto & Darlius, 2016)

Poerwopoesito (2014), Loyalitas adalah menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan. Sedangkan beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan.

Salah satu contoh ciri loyalitas rendah seperti yang disebutkan sebelumnya yaitu keinginan meninggalkan perusahaan, sehingga berdampak pada intensitas turnover. Turnover merupakan salah

satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan, karena berkaitan dengan karyawan yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan pada saat periode tertentu. Keluarnya karyawan tersebut menjadi masalah apabila karyawan tersebut merupakan karyawan yang berpotensi. Menurut Mathis dan Jackson(2006, hlm 125) mengatakan bahwa perputaran adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. (Hermanto & Darlius, 2016).

### Indikator Loyalitas Karyawan

Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi  
Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan perusahaan menurut (Soegandhi, 2013):

1. Keberadaan karyawan

Indikator:

- a) lamanya masa kerja karyawan diperusahaan.
- b) ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

2. Keterlibatan karyawan

Indikator:

- a) Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra Perusahaan.
- b) karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan.
- c) karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

3. Kebanggaan karyawan

Indikator:

- a) Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
- b) karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal,
- c) Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Sedangkan menurut (Siswanto, 2010) indikator loyalitas karyawan ialah sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan,
2. Tanggung jawab pada perusahaan,
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi, dan
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkomsel Makassar dengan populasi penelitian terdiri dari 70 karyawan. Karyawan yang menjadi subjek penelitian dipilih karena mereka memiliki relevansi langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu program pengembangan karir dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara program pengembangan karir dengan loyalitas karyawan. Desain korelasional ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa mengubah variabel-variabel tersebut (Sahban, 2024). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis data secara objektif melalui pengujian statistik, sehingga dapat menarik kesimpulan berbasis data empiris. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Dengan bantuan perangkat lunak statistik dan analisis data sebagai alat bantu dalam penelitian ini, diyakini dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas (Sahban, 2024).

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Kuesioner ini dirancang berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, seperti kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan, dan latar belakang pendidikan untuk program pengembangan karir, serta indikator keinginan tetap, penerimaan nilai, dan kebanggaan terhadap organisasi untuk loyalitas karyawan. Survei dilaksanakan secara langsung kepada karyawan PT. Telkomsel Makassar untuk memastikan respon yang akurat dan komprehensif.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel yang diukur meliputi:

- a. Program Pengembangan Karir: Diukur menggunakan indikator kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan pelatihan, sesuai dengan teori A. Sihotang (2006).
- b. Loyalitas Karyawan: Diukur berdasarkan indikator seperti keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta kebanggaan terhadap organisasi, yang merujuk pada Gozaly dan Wibawa (2018) serta Soegandhi (2013).

Teknik analisis data melibatkan beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data memenuhi asumsi statistik parametrik dan uji heteroskedastisitas untuk menguji konsistensi varian data residual. Selanjutnya, analisis utama menggunakan regresi linier sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika nilai p-value hasil analisis lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti program pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji statistik ini akan ditafsirkan berdasarkan output SPSS, termasuk koefisien regresi dan tingkat signifikansi yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

Dengan pengukuran yang terstruktur dan metodologi yang teruji, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam memahami pengaruh program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT. Telkomsel Makassar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskriptif Responden**

Pada penelitian ini, deskripsi responden merupakan langkah awal yang penting untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dasar dari subjek penelitian. Informasi ini membantu dalam memahami profil responden yang berpartisipasi, sehingga dapat memberikan konteks yang lebih jelas terhadap hasil analisis.

Deskripsi responden mencakup variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Kedua aspek ini dipilih karena memiliki relevansi signifikan dalam memberikan perspektif terhadap variabel penelitian, yaitu program pengembangan karir dan loyalitas karyawan. Jenis kelamin dapat menunjukkan distribusi gender dalam populasi penelitian, sementara tingkat pendidikan memberikan wawasan mengenai latar belakang akademik responden, yang juga berpengaruh terhadap persepsi dan keterlibatan mereka dalam pengembangan karir di perusahaan.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan distribusi data secara sistematis dan informatif, sehingga dapat menjadi dasar yang kuat dalam memahami pola-pola demografis responden sebelum melanjutkan ke analisis lebih lanjut. Berikut adalah deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berikut dibawah ini adalah komposisi gambaran responden dibawah ini:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	40.0	40.0	40.0
Perempuan	42	60.0	60.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini. Dari total 70 responden, terdapat 28 orang (40%) berjenis kelamin laki-laki dan 42 orang (60%) berjenis kelamin perempuan. Proporsi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yang mencakup 60% dari total populasi. Data ini juga memperlihatkan distribusi gender yang cukup seimbang meskipun terdapat dominasi jumlah responden perempuan. Dengan demikian, analisis yang dilakukan akan mencakup perspektif kedua kelompok gender tersebut secara proporsional.

2) Berdasarkan Jenis Tingkat Pendidikan

Karasteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada karyawan PT. Telkomsel ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	16	21.6	21.6	21.6
SMP	38	51.4	51.4	73.0
SMA	20	27.0	27.0	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan distribusi tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini. Dari total 74 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMP, yaitu sebanyak 38 orang atau 51,4% dari total responden. Sebanyak 20 orang (27%) memiliki tingkat pendidikan SMA, sementara 16 orang lainnya (21,6%) memiliki tingkat pendidikan SD.

Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat pendidikan menengah pertama (SMP), yang dapat mencerminkan latar belakang pendidikan dari populasi yang menjadi fokus penelitian. Data ini juga memberikan gambaran bahwa latar belakang pendidikan responden beragam, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap variabel penelitian, terutama dalam konteks pengembangan karir di perusahaan. Hasil ini memberikan dasar penting untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan tingkat pendidikan dengan variabel lain yang diteliti.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, yang menjadi syarat penting dalam analisis parametrik seperti regresi linier sederhana. Uji ini menggunakan

metode statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk mengidentifikasi apakah data memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji ini menjadi dasar dalam menentukan kelayakan data untuk analisis statistik lebih lanjut. Uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93714280
Most Extreme	Absolute	.081
Differences	Positive	.081
	Negative	-.061
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

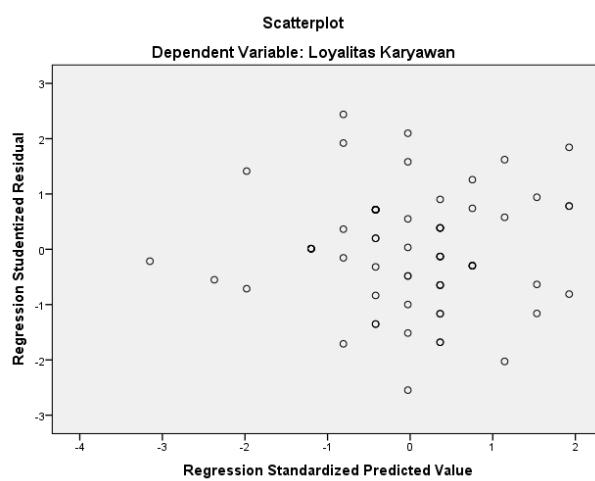
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel, jumlah data (N) adalah 70, dengan nilai rata-rata (mean) residual sebesar 0 dan standar deviasi sebesar 1,9371. Nilai test statistic Kolmogorov-Smirnov adalah 0,081 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200.

Karena nilai signifikansi (0,200) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik parametrik, seperti regresi linier sederhana. Hasil ini menunjukkan bahwa data layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik *Scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Scatter Plot

Gambar di atas merupakan scatterplot yang menunjukkan hubungan antara standardized predicted value dan studentized residual pada model regresi dengan variabel dependen Loyalitas Karyawan. Plot ini

digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pola tertentu yang dapat mengindikasikan masalah heteroskedastisitas dalam data.

Berdasarkan scatterplot, titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik dalam bentuk garis, kurva, maupun kluster. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa variansi residual bersifat konstan, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas pada model regresi ini terpenuhi, sehingga model regresi dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Validitas dan reliabilitas adalah dua konsep kunci dalam penilaian kualitas instrumen pengumpulan data. Kedua konsep ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat, konsisten, dan dapat dipercaya (Sahban, 2024).

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Validitas merupakan aspek krusial dalam penelitian kuantitatif, karena hasil yang valid memberikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan yang dapat dipercaya. Pada tabel dibawah ini, akan ditampilkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur program pengembangan karir dan loyalitas karyawan. Hasil ini menentukan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam analisis lanjut:

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	PK 1	0,689	0,285	Valid
	PK 2	0,741	0,285	Valid
	PK 3	0,804	0,285	Valid
	PK 4	0,740	0,285	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)				
	LOY 1	0,473	0,285	Valid
	LOY 2	0,611	0,285	Valid
	LOY 3	0,605	0,285	Valid
	LOY 4	0,691	0,285	Valid

Sumber Data : Diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item indikator pada variabel Pengembangan Karir (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid. Validitas ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung setiap indikator dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,285. Pada variabel Pengembangan Karir, terdapat empat indikator, yaitu PK 1 dengan nilai  $r$  hitung 0,689, PK 2 sebesar 0,741, PK 3 sebesar 0,804, dan PK 4 sebesar 0,740. Seluruh indikator memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel, sehingga memenuhi kriteria validitas.

Demikian pula, pada variabel Loyalitas Karyawan, terdapat empat indikator, yaitu LOY 1 dengan nilai  $r$  hitung 0,473, LOY 2 sebesar 0,611, LOY 3 sebesar 0,605, dan LOY 4 sebesar 0,691. Sama seperti variabel Pengembangan Karir, seluruh indikator pada Loyalitas Karyawan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel. Hasil ini menegaskan bahwa semua item pada instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mendukung analisis hubungan antara Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, sehingga memastikan bahwa alat ukur menghasilkan data yang stabil dan konsisten saat digunakan berulang kali. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Pada bagian ini, akan disajikan hasil uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang menjadi indikator utama dalam menentukan apakah instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut:

**Tabel 5. Reliability Statistics**

Variable dan Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
<b>Pengembangan Karir</b>	0,724	Reliabel
PK 1		
PK 2		
PK 3		
PK 4		
<b>Loyalitas Karyawan</b>	0,702	Reliabel
LOY 1		
LOY 2		
LOY 3		
LOY 4		

Sumber Data : Diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas menggunakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,724 untuk 4 item instrumen. Nilai ini melebihi ambang batas minimal 0,60, yang sering digunakan sebagai kriteria reliabilitas dalam penelitian sosial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Hasil ini memastikan bahwa data yang dihasilkan dari instrumen tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program pengembangan karir (variabel independen) memengaruhi loyalitas karyawan (variabel dependen). Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan:

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.155	1.402		.388	7.244	.000
	.319	.092				

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan tabel, konstanta (intersep) memiliki

nilai sebesar 10,155, yang berarti bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel Pengembangan Karir, maka nilai Loyalitas Karyawan diperkirakan sebesar 10,155.

Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0,319, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Pengembangan Karir akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,319. Nilai ini menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel.

Dari uji signifikansi, nilai t hitung untuk Pengembangan Karir adalah 3,474 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Selain itu, nilai beta (standar koefisien) sebesar 0,388 menunjukkan kontribusi relatif variabel Pengembangan Karir terhadap perubahan Loyalitas Karyawan.

Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa program Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

## **Pembahasan**

Hasil uji signifikansi mendukung kesimpulan ini, dengan nilai t hitung sebesar 3,474 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan bersifat signifikan secara statistik. Nilai beta sebesar 0,388 menunjukkan bahwa kontribusi Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan tergolong sedang, yang berarti program pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan, meskipun mungkin ada faktor lain yang juga memengaruhi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa program pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Smith et al. (2021), di mana pengakuan atas prestasi kerja dan penyediaan pelatihan yang relevan menjadi pendorong utama peningkatan loyalitas. Dalam konteks PT Telkomsel Makassar, hasil ini memberikan gambaran bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat menjadi alat strategis bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, terutama dalam industri yang sangat kompetitif seperti telekomunikasi.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan untuk terus memperkuat implementasi program pengembangan karir, seperti pelatihan berkelanjutan, peluang promosi, dan pengakuan atas prestasi kerja. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Telkomsel Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,319 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan program pengembangan karir di perusahaan, semakin tinggi loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya program pengembangan karir sebagai salah satu faktor strategis untuk meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang dirancang secara efektif, seperti penyediaan pelatihan, kebijakan promosi yang adil, dan pengakuan atas prestasi kerja, dapat menjadi pendorong utama dalam membangun loyalitas karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan teori

dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT Telkomsel Makassar adalah sebagai berikut:

### 1. Peningkatan Program Pengembangan Karir

Perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karir dengan menyediakan lebih banyak pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, memperjelas jalur promosi, dan memberikan pengakuan atas prestasi karyawan. Langkah ini dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan.

### 2. Pengukuran Efektivitas Program

Disarankan agar perusahaan secara rutin mengevaluasi efektivitas program pengembangan karir melalui survei atau wawancara dengan karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa program yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

### 3. Peningkatan Komunikasi Internal

Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal terkait peluang karir dan manfaat dari program pengembangan karir. Dengan pemahaman yang lebih baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

### 4. Fokus pada Faktor Pendukung Loyalitas Lainnya

Meskipun program pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan, loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi yang holistik dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Melalui implementasi saran-saran ini, PT Telkomsel Makassar diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir karyawan sekaligus meningkatkan loyalitas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

## REFERENSI:

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, A. R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 01-06.
- Cahyadi , R. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja*. Jakarta.
- Febrian, O. W., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3, 65-72.
- Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Good Governance* .
- Hermanto , R., & Darlius. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Pelengkap, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Indolakto. *Manajemen & Bisnis*, 2.
- Nofriyandi, R., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence. *Ilmu Manajemen*, 2, 14-26.
- Sahban, M. A. (2024). Metodologi Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen dan Bisnis. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sahban, M. A., Aina, M., Indriani, L., Suryati, S., Saifullah, S., & Rahardian, R. L. (2024). Pelatihan Olahdata Penelitian berbasis Teknologi. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5). Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/34999>
- Saputra, F., Mulya Putri, A. G., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2, 168-186.