

ABSTRAK

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. CIPTA LAKU
LESTARI**

Dalam era globalisasi saat ini, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berkomitmen tinggi, dan loyal terhadap organisasi.

PT. Cipta Laku Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi sabun dan deterjen. Perusahaan ini berlokasi di Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia dan memiliki fokus pada kegiatan usaha seperti produksi sabun dan deterjen serta distribusi produk tersebut ke pengecer dan konsumen akhir. PT. Cipta Laku Lestari juga dikenal sebagai distributor barang-barang kelontong seperti mie instan dan sabun, menandakan perannya dalam rantai pasok barang kebutuhan sehari-hari di wilayah tersebut.

Pada penelitian ini peneliti memilih meneliti pada PT Cipta Laku Lestari, dikarenakan PT Cipta Laku Lestari Kupang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan, tentu sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan ini memiliki karakteristik pekerjaan yang beragam sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan juga

terus berupaya mengembangkan karir karyawan serta memberikan kompensasi karyawan yang layak sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks PT Cipta Laku Lestari.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galang Supra Yudha, Rike Kusuma Wardhani, dan Nuraidya Fajariah (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Shopee Express Hub Kediri”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,002 < 0,05$, sebaliknya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,461 > 0,05$, sebaliknya kompensasi karyawan memiliki Pengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan dengan nilai uji t sebesar $0,003 < 0,05$. Namun secara simultan, Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 24,5%.

Penelitian lainnya oleh Viola Herliana Dan Indra Budi Sumantoro (2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Job Security, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan pada Lampung Post”. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa nilai uji T hitung sebesar $0,713 < \text{uji T table}$ sebesar 1,650 dan nilai signifikansi $0,476 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada

Lampung Post. Sebaliknya Job Security Dan Pengembangan Karir berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 71%, dengan pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar diantara ketiga variabel. Yang menunjukkan bahwa job security dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada lampung post.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini, peneliti akan membahas tentang **“Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cipta Laku Lestari”**.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cipta Laku Lestari, yang berjumlah 257 orang, dengan sampel yang menggunakan rumus slovin sebanyak 72 karyawan di PT Cipta Laku Lestari. Teknik pengumpulan analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan, peneliti menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi (R^2).

Dari hasil penelitian yang digunakan peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas

Karyawan (Y). Sedangkan secara simultan Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian di dapat hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar 24,207 poin sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,838$; $b_2 = 0,712$; dan $b_3 = 1,189$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 24,207 + 0,838 X_1 + 0,712 X_2 + 1,189 X_3 + e$.

Selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Diketahui bahwa untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) Nilai T hitung $6,053 > 1,995$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan. Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu Pengembangan Karir (X2) ditemukan Nilai T hitung $3,657 > 1,995$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dan hasil uji hipotesis ketiga yaitu Kompensasi (X3) ditemukan Nilai T hitung $6,701 > 1,995$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Untuk pengujian F, dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka perolehan F hitung $227,880 > F_{\text{tabel}} 2,74$ dan tingkat Sig. F $0,000 < 0,05$. Maka, H_0

($b_1 = 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima. Artinya bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y). Dan hasil hitung koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *adjusted* R^2 adalah 0,906 atau 90,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah 90,6% . Sedangkan pengaruh sebesar 9,4% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Loyalitas Karyawan