

BAB IV

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Terbentuknya PT. Cipta Laku lestari

PT Cipta Laku Lestari didirikan pada 16 Juni 1997 sebagai badan usaha yang berorientasi pada pengelolaan sumber daya secara profesional, khususnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Pembentukan PT Cipta Laku Lestari dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan organisasi bisnis yang mampu mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan. Sejak awal berdirinya, PT Cipta Laku Lestari membentuk kantor sebagai pusat kegiatan operasional, administrasi, dan manajerial. Kantor PT Cipta Laku Lestari berperan penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia, sehingga setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam perkembangannya, PT Cipta Laku Lestari terus melakukan pembenahan sistem manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja karyawan. Upaya tersebut dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berkelanjutan. Dengan demikian, keberadaan kantor PT Cipta Laku Lestari

menjadi sarana strategis dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas.

4.1.2. Visi dan Misi PT Cipta Laku Lestari

a. Visi

Mewujudkan PT Cipta Laku Lestari sebagai perusahaan yang profesional, berdaya saing, dan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas.

b. Misi

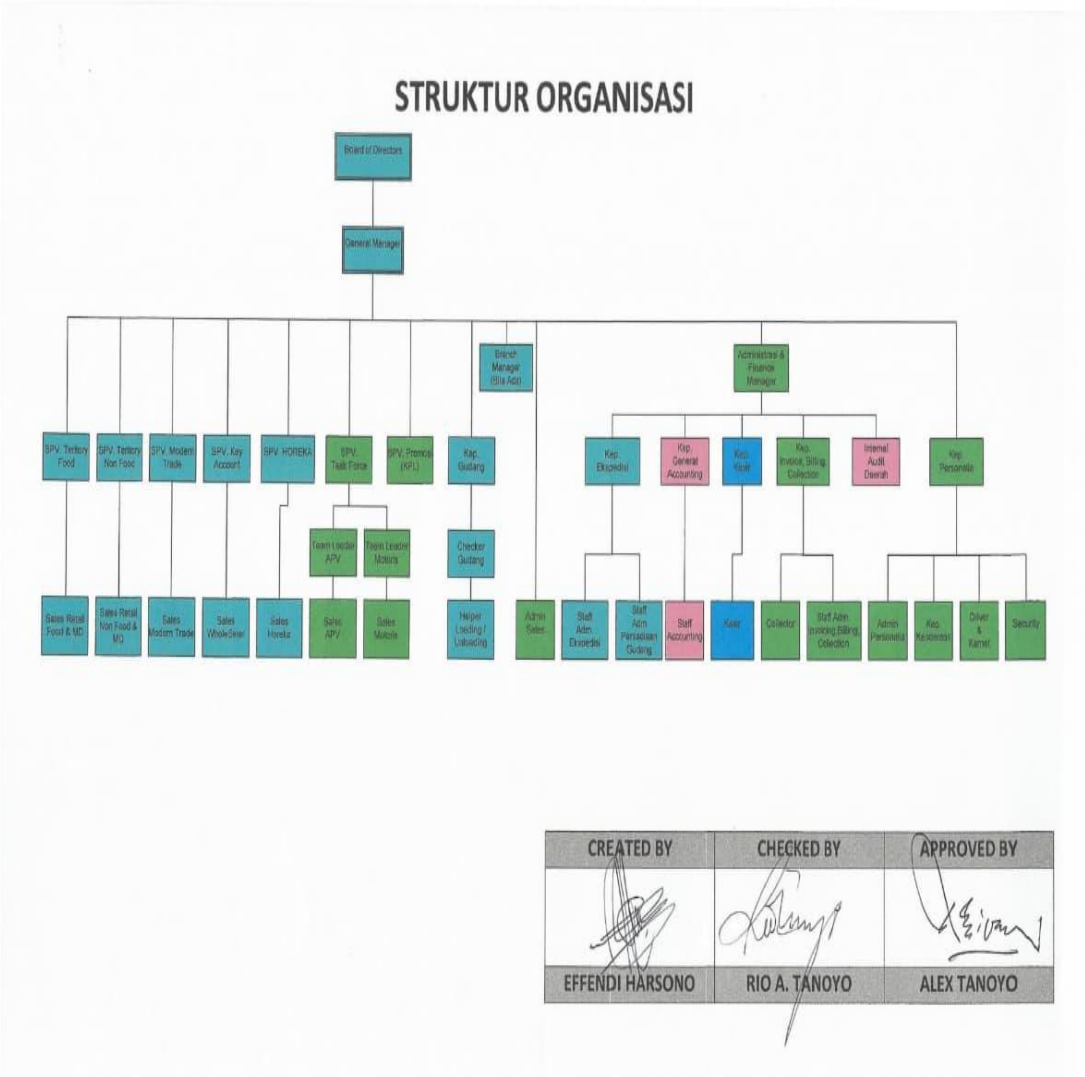
1. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan berintegritas melalui sistem manajemen yang terencana dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan penilaian kinerja yang objektif dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan produktif guna meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.
4. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme kerja.
5. Menerapkan prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Cipta Laku Lestari

Untuk menunjang kelancaran operasional serta pembagian tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan, diperlukan struktur organisasi yang jelas dan sistematis. Struktur organisasi ini berfungsi untuk menggambarkan hubungan kerja antarbagian, garis komando, serta alur koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. PT Cipta Laku Lestari memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, khususnya dalam pengelolaan operasional, pemasaran, keuangan, serta sumber daya manusia. Melalui struktur organisasi tersebut, PT Cipta Laku Lestari dapat menjalankan kegiatan operasional secara terstruktur dan terkoordinasi. Pembagian tugas yang jelas antarbagian memungkinkan setiap unit kerja menjalankan fungsinya secara optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini adalah struktur organisasi yang terdapat dalam PT. Cipta Laku Lestari:

Struktur Organisasi PT. Cipta Laku Lestari



4.1.4. Tugas Dan Tanggung Jawab PT Cipta Laku Lestari

1. Board Of Directors

- 1) Menetapkan visi, misi dan strategi jangka Panjang perusahaan.
- 2) Mengambil keputusan penting terkait kebijakan perusahaan, investasi, dan struktur organisasi
- 3) Memantau kinerja eksekutif yaitu general manager dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan serta standar bisnis
- 4) Memberikan persetujuan atas rencana anggaran tahunan dan keputusan keuangan besar.

2. General Manajer

- 1) Mengawasi seluruh operasional perusahaan harian dan memastikan pencapaian target bisnis
- 2) Memimpin dan mengembangkan tim manajerial bawahan seperti manajer administrasi dan keuangan
- 3) Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan internal dan peraturan pemerintah
- 4) Mengambil keputusan terkait operasional sehari-hari dan penyelesaian masalah bisnis

3. Branch Manager

- 1) Mengelola keseluruhan operasional cabang perusahaan
- 2) Mengawasi tim kerja cabang, termasuk pembagian tugas, pelatihan dan evaluasi kinerja

- 3) Mengambil keputusan terkait operasional cabang seperti pengelolaan stok dan jadwal kerja
 - 4) Membangun kerja sama dengan pihak luar untuk mendukung aktivitas cabang
4. SPV Territory Food
- 1) Mengawasi dan mengelola tim sales retail makanan serta modern trade(MD) di wilayah tanggung jawab
 - 2) Melaporkan perkembangan penjualan, kondisi pasar, dan masalah yang terjadi kepada branch manager
 - 3) Melakukan kunjungan rutin ke pelanggan untuk memastikan kepuasan dan mengidentifikasi peluang penjualan baru
 - 4) Mengevaluasi kinerja tim dan memberikan masukan untuk pengembangan karir
5. SPV Territory Non Food
- 1) Mengelola tim sales retail produk non-makanan dan modern trade di wilayah tanggung jawab
 - 2) Memantau trend pasar produk non-food dan memberikan rekomendasi produk kepada perusahaan
 - 3) Memberikan arahan teknis tentang produk kepada tim sales
 - 4) Mengatur jadwal kunjungan dan aktivitas penjualan tim
6. SPV Modern Trade
- 1) Menyusun rencana kerja sama dengan mitra modern trade dan memastikan pencapaian target penjualan

- 2) Memantau penempatan produk, promosi, dan persaingan di gerai modern trade
- 3) Mengambil keputusan terkait penyesuaian harga atau paket produk untuk modern trade
- 4) Memberikan tugas kepada tim sales modern trade

7. SPV Key Account

- 1) Mengelola hubungan dengan pelanggan utama yang berkontribusi besar pada penjualan perusahaan
- 2) Memantau pembayaran dan menangani masalah terkait tagihan atau pengiriman barang
- 3) Menyusun rencana pengelolaan akun khusus untuk meningkatkan penjualan dan loyalitas pelanggan.
- 4) Mengatur jadwal kunjungan dan koordinasi dengan tim untuk mendukung kebutuhan pelanggan utama

8. SPV Horeka

- 1) Menyusun strategi penjualan yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan di sektor ini
- 2) Memastikan kelancaran pengiriman produk
- 3) Mengambil keputusan terkait resolusi masalah keluhan pelanggan di sektor ini
- 4) Memberikan tugas kepada tim sales Horeka

9. SPV Task Force

- 1) Menyusun rencana kerja task force dan memastikan pencapaian target yang ditetapkan
- 2) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja tim leader di bawahnya
- 3) Memberikan arahan teknis dan strategis kepada team leader

SPV Task Force dibagi menjadi 2 bagian:

- 1) Team leader APV (Sales APV)
 - a) Mengelola tim sales APV, Mencapai target penjualan, melakukan kunjungan pelanggan dan melaporkan kepada SPV Task Force
 - b) Memberikan tugas masing-masing anggota tim dan memberikan arahan produk serta menangani keluhan pelanggan tingkat dasar
- 2) Team leader motoris (Sales Motoris)
 - a) Mengelola tim sales produk motoris serta mengembangkan strategi penjualan, memantau perkembangan pasar dan melaporkan kepada SPV Task Force
 - b) Memberikan tugas dan Mengatur jadwal kunjungan

10. SPV Promosi (KPL)

- 1) Memantau efektivitas kegiatan promosi dan melaporkan hasilnya kepada Branch Manager
- 2) Membuat materi promosi mulai dari brosur, poster, video dan bekerja sama dengan tim pemasaran

- 3) Mengambil keputusan terkait penyesuaian strategi promosi berdasarkan hasil evaluasi

11. Kepala Gudang

- 1) Memastikan keamanan dan kebersihan Gudang serta kepatuhan terhadap standar penyimpanan barang
- 2) Memantau stok barang, melakukan inventaris berkala, dan melaporkan kondisi stok kepada departemen terkait
- 3) Mengelola seluruh operasional gudang termasuk penerimaan, penyimpanan dan pengiriman barang
- 4) Mengatur jadwal kerja dan pembagian tugas tim gudang

Kepala Gudang dibagi menjadi 2 bagian:

a. Checker Gudang

- 1) Melakukan pemeriksaan fisik barang masuk dan keluar gudang serta memantau kondisi barang dan melaporkan ketidaksesuaian kepada kepala gudang
- 2) Menolak barang yang tidak sesuai spesifikasi atau rusak dan merekomendasikan Tindakan korektif untuk stok yang tidak akurat

b. Helper Loading/Unloading

- 1) Membantu proses pemuatan dan pembongkaran barang, mengangkut barang ke lokasi penyimpanan yang tepat dan menjaga keamanan barang selama proses tersebut

- 2) Memberitahu kepala gudang atau checker gudang jika terjadi kerusakan barang selama proses loading/unloading

12. Admin Sales

- 1) Mengelola administrasi terkait penjualan seperti pembuatan faktur, kwitansi dan dokumen pesanan
- 2) Menyusun laporan penjualan harian, mingguan, atau bulanan berdasarkan data dari tim sales
- 3) Menyimpan dan mengatur arsip dokumen penjualan dengan rapi
- 4) Menyetujui perbaikan dokumen penjualan yang memiliki kesalahan kecil sesuai prosedur

13. Manajer Administrasi Dan Keuangan

- 1) Mengelola anggaran perusahaan dan mengendalikan biaya operasional
- 2) Mengambil keputusan terkait penyelesaian masalah keuangan atau administrasi

Manajer Administrasi terbagi menjadi beberapa bagian:

a. Kepala Ekspedisi

- 1) Mengelola proses pengiriman barang ke pelanggan, mengatur jadwal pengiriman dan memastikan pengiriman tepat waktu
- 2) Menyetujui pilihan vendor transportasi, mengatur alokasi kendaraan dan menangani keluhan pelanggan terkait pengiriman

Kepala Ekspedisi terbagi menjadi 2 bagian :

1. Staff Administrasi Ekspedisi

- a. Mengelola dokumen pengiriman seperti surat jalan dan mencatat data pengiriman dan melakukan koordinasi dengan tim sales dan gudang
- b. Meminta konfirmasi dari pelanggan tentang penerimaan barang dan melaporkan masalah pengiriman kepada ekspedisi

2. Staff Administrasi Persediaan Gudang

- a. Mencatat pergerakan stok barang, menyusun laporan persediaan dan melakukan koordinasi dengan gudang untuk memastikan akurasi data
- b. Meminta data inventaris dari gudang dan melaporkan ketidaksesuaian stok kepada kepala general accounting

b. Kepala General Accounting

- 1) Mengelola akuntansi perusahaan, menyusun laporan keuangan serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan pajak
- 2) Merekomendasikan kebijakan keuangan dan mengaudit data keuangan

Kepala General Accounting terbagi menjadi 1 bagian :

a. Staff Accounting

- 1) Mencatat semua transaksi keuangan perusahaan mulai dari pendapatan, pengeluaran, aset ke dalam sistem akuntansi

- 2) Menyetujui pembuatan dokumen akuntansi standar dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh kepala General Accounting

c. Kepala Kasir

- 1) Mengelola kas perusahaan dan memastikan keamanan uang kas, dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur pembayaran
- 2) Menyetujui pembayaran dan penarikan kas dalam batas anggaran

Kepala kasir terbagi menjadi 1 bagian :

a. Kasir

- 1) Menerima pembayaran dari pelanggan, membuat bukti pembayaran dan melaporkan jumlah pembayaran kepada kepala kasir
- 2) Menolak pembayaran yang tidak sesuai prosedur dan memberitahu kepala kasir jika terjadi ketidaksesuaian jumlah uang

d. Kepala Invoice, Billing, Collection

- 1) Mengelola proses pembuatan faktur, penagihan piutang dan memastikan pembayaran dari pelanggan tepat waktu
- 2) Menyetujui penetapan batas kredit pelanggan dan mengatur jadwal penagihan dan menangani kasus piutang macet

Kepala Invoice, Billing, Collection terbagi menjadi 2 bagian :

a) Collector

- 1) Melakukan penagihan piutang kepada pelanggan yang belum membayar dan menangani keluhan terkait tagihan
- 2) Menawarkan kesepakatan pembayaran secara bertahap dan melaporkan pelanggan yang tidak memenuhi janji pembayaran

b) Staff Administrasi

- 1) Membuat dan mengelola dokumen invoice/billing, mencatat data pembayaran dan menyusun laporan piutang
- 2) Meminta konfirmasi dari pelanggan tentang tagihan dan melaporkan kesalahan dokumen kepada atasan

e. Internal Audit Daerah

- 1) Mengevaluasi efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya perusahaan di cabang
- 2) Memberikan rekomendasi untuk perubahan kebijakan, prosedur, atau struktur kerja di cabang guna meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko

f. Kepala Personalia

- 1) Mengelola seluruh proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karir karyawan
- 2) Mengelola anggaran departemen personalia dan memastikan penggunaannya efisien

- 3) Menyetujui proses rekrutmen, promosi, dan pemberhentian karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan
- 4) Mengambil keputusan terkait penyelesaian konflik kerja atau keluhan karyawan

Kepala personalia terbagi menjadi 4 bagian :

a. Admin Personalia

- 1) Menyusun dan mengelola dokumen terkait kepegawaian seperti surat kontrak kerja, surat kenaikan jabatan, dan surat pemberhentian
- 2) Mengelola arsip dokumen kepegawaian dan memastikan ketersediaannya saat dibutuhkan
- 3) Meminta dokumen atau informasi pribadi dari karyawan untuk kelengkapan data administrasi

b. Kepala Kendaraan

- 1) Mengelola seluruh kendaraan perusahaan termasuk mobil kantor, truk pengiriman dan kendaraan operasional lainnya
- 2) Menyetujui penggunaan kendaraan sesuai dengan jadwal dan kebutuhan kerja

c. Driver Dan Kernet

- 1) Mengantarkan karyawan , tamu perusahaan atau mengangkut barang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh kepala kendaraan

- 2) Membantu driver dalam proses pengangkutan barang termasuk pemuatan, pembongkaran dan penataan barang di dalam kendaraan

d. Security

- 1) Menjaga keamanan wilayah perusahaan dari gangguan, pencurian atau kerusakan
- 2) Mengakses sistem keamanan dan alat pelindung diri yang disediakan perusahaan

4.1.5. Karakteristik Responden

4.1.5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dengan bervariasinya responden karyawan di Kantor PT. Cipta Laku Lestari, maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan usia. Distribusi karakteristik berdasarkan usia ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-23	16	22,22%
24-27	17	23,61%
28-31	19	26,39%
32-35	12	16,67%
36-37	8	11,11%
Total	72	100%

Sumber : Hasil Olahan Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden Karyawan PT. Cipta Laku Lestari berada pada kelompok usia 20–23 tahun dengan jumlah 16 responden (22,22%). Selanjutnya, kelompok usia 24-27 tahun sebanyak 17 responden

(23,61%). pada kelompok usia 28–31 tahun sebanyak 19 responden (26,39%). Selanjutnya, kelompok usia 32-35 tahun sebanyak 12 responden (16,67%) Sementara itu, kelompok usia 36-37 tahun sebanyak 8 responden (11,11%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

4.1.5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dengan bervariasinya responden karyawan di Kantor PT. Cipta Laku Lestari, maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan Terakhir. Distribusi berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 4. 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	60	83.3 %
D3	2	2.8%
S1	9	12.5%
S2	1	1.4%
Total	72	100%

Sumber : hasil olahan data tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, distribusi pendidikan terakhir responden Karyawan PT. Cipta Laku Lestari menunjukkan bahwa lulusan SMA mendominasi dengan, yaitu sebanyak 60 responden (83,3%), yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah. Lulusan S1 berjumlah 9 responden (12,5%), menempati posisi kedua, diikuti oleh D3 dengan 2 responden (2,8%). Lulusan S2 memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 1 responden (1,4%).

4.2. Analisis Pendahuluan

Tahap ini penulis akan mentabulasikan data-data penelitian untuk dianalisis guna melihat kecenderungan data menurut indikator dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Pada analisis ini akan dideskripsikan indikator empirik dari konsep-konsep penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah table frekuensi. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variable yang diteliti maka digunakan angka indeks yang dihasilkan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (Three-Box-Method) yang dikemukakan oleh Ferdinand (2011) dengan kriteria sebagai berikut:

10.00 - 40.00 = Rendah

40.01-70.00 = Sedang

70.01 – 100.00 = Tinggi

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7) + (\%F8 \times 8) + (\%F9 \times 9) + (\%F10 \times 10) : 10$$

Dimana:

F1= frekuensi responden yang menjawab 1

F2= frekuensi responden yang menjawab 2

Dst, F10= frekuensi responden yang menjawab 10

4.2.1. Loyalitas Karyawan

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variable Loyalitas Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3.

Jawaban responden terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya taat dan patuh terhadap aturan perusahaan.	0	0	0	0	0	0	0	0	44	28	72	93,88
	0	0	0	0	0	0	0	0	550	388,88	938,88	

Saya siap mengabdikan kepada perusahaan.	0	0	0	0	0	0	0	0	50	22	72	93,05
	0	0	0	0	0	0	0	0	625	305,55	930,55	
Saya berusaha menjaga kejujuran dalam bekerja.	0	0	0	0	0	0	0	0	65	7	72	90,97
	0	0	0	0	0	0	0	0	812,5	97,22	909,72	
Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	0	0	35	37	72	95,13
	0	0	0	0	0	0	0	0	437,5	513,88	951,38	

Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.	0	0	0	0	0	0	0	0	72	0	72	90
	0	0	0	0	0	0	0	0	900	0	900	
Saya membutuhkan pekerjaan yang ada pada perusahaan ini	0	0	0	0	0	0	0	7	65	0	72	89,02
	0	0	0	0	0	0	0	77,77	812,5	0	890,27	
Saya mampu menjaga hubungan kerja yang baik di tempat kerja.	0	0	0	0	0	0	0	0	50	22	72	93,05
	0	0	0	0	0	0	0	0	625	305,55	930,55	
Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	0	0	0	0	0	43	29	72	94,02
	0	0	0	0	0	0	0	0	537,5	402,77	940,27	
Jumlah												739,05
Rata-Rata												92,38

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa nilai indeks jawaban responden variable Loyalitas Karyawan (Y) pada indikator pertama saya taat dan patuh terhadap aturan perusahaan dengan nilai indeks sebesar 93,88 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kedua saya siap mengabdikan kepada perusahaan dengan nilai indeks sebesar 93,05 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator ketiga saya berusaha menjaga kejujuran dalam bekerja dengan nilai indeks sebesar 90,97 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator keempat saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator kelima saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dengan nilai indeks sebesar 90 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator keenam saya membutuhkan pekerjaan yang ada pada perusahaan ini dengan nilai indeks sebesar 89,02 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator ketujuh saya mampu menjaga hubungan kerja yang baik di tempat kerja dengan nilai indeks sebesar 93,05 yang masuk dalam kategori “tinggi”, dan pada indikator kedelapan saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan dengan nilai indeks sebesar 94,02 yang masuk dalam kategori “tinggi”, Dan dapat diuraikan sebagai berikut: nilai indeks tertinggi untuk variable loyalitas karyawan ada pada indikator, Saya membutuhkan pekerjaan yang ada pada perusahaan ini, dengan nilai indeks yaitu 89,02 berada pada kategori tinggi. Sementara untuk nilai rata-rata indeks variable loyalitas (Y) yaitu dengan nilai indeks 92,38 sesuai dengan kriteria Three Box Method yang dikemukakan oleh Ferdinand (2011), dengan kriteria 70.01-100.00 maka berada dalam kategori tinggi.

4.2.2. Karakteristik Pekerjaan

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variable Karakteristik Pekerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4.

Jawaban responden terhadap variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Saya memiliki keterampilan di luar pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	0	14	44	14	72	89,99
	0	0	0	0	0	0	0	155,55	550	194,44	899,99	
Saya memiliki alur tugas yang jelas dalam	0	0	0	0	0	0	0	0	57	15	72	92,08
	0	0	0	0	0	0	0	0	712,5	208,33	920,83	

pekerjaan saya.												
Tugas yang saya kerjakan bermanfaat bagi perusahaan.	0	0	0	0	0	0	0	0	42	30	72	94,16
	0	0	0	0	0	0	0	0	525	416,66	941,66	
Saya memiliki kebebasan dalam mengatur dan menjalankan pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	0	14	51	7	72	89,02
	0	0	0	0	0	0	0	155,55	637,5	97,22	890,27	
Saya menerima penilaian yang jelas dari atasan mengenai hasil pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	0	0	49	23	72	93,19
	0	0	0	0	0	0	0	0	612,5	319,44	931,94	
Jumlah												458,44
Rata-rata												91,68

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai indeks jawaban responden variable Karakteristik Pekerjaan (X1) pada indikator pertama saya memiliki keterampilan di luar pekerjaan saya dengan nilai indeks sebesar 89,99 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kedua saya memiliki alur tugas yang jelas dalam pekerjaan saya dengan nilai indeks sebesar 92,08 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator ketiga tugas yang saya kerjakan bermanfaat bagi perusahaan dengan nilai indeks sebesar 94,16 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator keempat saya memiliki kebebasan dalam mengatur dan menjalankan pekerjaan saya dengan nilai indeks sebesar 89,02 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kelima saya menerima penilaian yang jelas dari atasan mengenai hasil pekerjaan saya. dengan nilai indeks sebesar 93,19 yang masuk dalam kategori “tinggi”, Dan dapat diuraikan sebagai berikut: nilai indeks tertinggi untuk variable Karakteristik Pekerjaan (X1) ada pada indikator, Saya memiliki kebebasan dalam mengatur dan menjalankan pekerjaan saya, dengan nilai indeks yaitu 89,02 berada pada kategori tinggi. Sementara untuk nilai rata-rata indeks variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) yaitu dengan nilai indeks 91,68 sesuai dengan kriteria Three-box method yang dikemukakan oleh Ferdinand (2011), dengan kriteria 70.01-100.00 maka berada pada kategori tinggi.

4.2.3. Pengembangan Karir

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variable Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5.

Jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X2)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karir saya.	0	0	0	0	0	0	0	14	49	9	72	89,30
	0	0	0	0	0	0	0	155,55	612,5	125	893,05	
Atasan saya memberikan masukan dan arahan terkait perkembangan karir saya	0	0	0	0	0	0	0	0	66	6	72	90,83
	0	0	0	0	0	0	0	0	825	83,33	908,33	

Saya mendapatkan informasi dari atasan mengenai kesempatan promosi	0	0	0	0	0	0	0	22	50	0	72	86,94
	0	0	0	0	0	0	0	244,44	625	0	869,44	
Saya memiliki tekad yang kuat untuk dipromosikan di perusahaan	0	0	0	0	0	0	0	0	68	4	72	90,55
	0	0	0	0	0	0	0	0	850	55,55	905,55	
Saya puas dengan Pengembangan karir yang telah saya capai sesuai dengan harapan saya.	0	0	0	0	0	0	0	14	57	1	72	88,19
	0	0	0	0	0	0	0	155,55	712,5	13,88	881,93	
Jumlah												445,81
Rata-rata												89,16

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai indeks jawaban responden variable Pengembangan Karir (X2) pada indikator pertama perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karir saya dengan nilai indeks sebesar 89,30 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kedua atasan saya memberikan masukan dan arahan terkait perkembangan karir saya dengan nilai indeks sebesar 90,83 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator ketiga

Saya mendapatkan informasi dari atasan mengenai kesempatan promosi dengan nilai indeks sebesar 86,94 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator keempat Saya memiliki tekad yang kuat untuk dipromosikan di perusahaan dengan nilai indeks sebesar 90,55 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kelima saya puas dengan pengembangan karir yang telah saya capai sesuai dengan harapan saya dengan nilai indeks sebesar 88,19 yang masuk dalam kategori “tinggi”, Dan dapat diuraikan sebagai berikut: nilai indeks tertinggi untuk variable Pengembangan Karir (X2) ada pada indikator, Saya mendapatkan informasi dari atasan mengenai kesempatan promosi, dengan nilai indeks yaitu 86,94 berada pada kategori tinggi. Sementara untuk nilai rata-rata indeks variabel Pengembangan Karir (X2) yaitu dengan nilai indeks 89,16 sesuai dengan kriteria Three-box method yang dikemukakan oleh Ferdinand (2011), dengan kriteria 70.01-100.00 maka berada pada kategori tinggi.

4.2.4. Kompensasi

Hasil perhitungan terhadap jawaban responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variable kompensasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6.

Jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X3)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	0	14	44	14	72	89,99
	0	0	0	0	0	0	0	155,55	550	194,44	899,99	
Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya agar bekerja lebih baik.	0	0	0	0	0	3	0	0	57	15	72	92,08
	0	0	0	0	0	25	0	0	712,5	208,33	920,83	
Tunjangan yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya.	0	0	0	0	0	0	0	22	50	0	72	86,94
	0	0	0	0	0	0	0	244,44	625	0	869,44	
Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	0	0	49	23	72	93,19
	0	0	0	0	0	0	0	0	612,5	319,44	931,94	

Jumlah												362,2
Rata-Rata												90,55

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai indeks jawaban responden variable kompensasi (X3) pada indikator pertama Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dengan nilai indeks sebesar 89,99 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator kedua insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya agar bekerja lebih baik dengan nilai indeks sebesar 92,08 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator ketiga tunjangan yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya dengan nilai indeks sebesar 86,94 yang masuk dalam kategori “tinggi”, pada indikator keempat fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya dengan nilai indeks sebesar 93,19 yang masuk dalam kategori “tinggi”, Dan dapat diuraikan sebagai berikut: nilai indeks tertinggi untuk variable kompensasi (X3) ada pada indikator, Tunjangan yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya, dengan nilai indeks yaitu 86,94 berada pada kategori tinggi. Sementara untuk nilai rata-rata indeks variabel kompensasi (X3) yaitu dengan nilai indeks 90,55 sesuai dengan kriteria Three-box method yang dikemukakan oleh Ferdinand (2011), dengan kriteria 70.01-100.00 maka berada pada kategori tinggi.

4.3. Analisis Lanjutan

Pada tahap ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda dengan bantuan SPSS. Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (Independen) terhadap variable terikat (Dependen) Siregar (2012). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dari hasil pengujian SPSS didapatkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan persamaan regresi berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.7.

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.207	3.866		6.262	.000
Karakteristik	.838	.138	.603	6.053	.000
Pekerjaan					
Pengembangan Karir	.712	.195	.345	3.657	.000
Kompensasi	1.189	.177	.688	6.701	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, maka dapat diketahui konstan regresi a sebesar 24.207, sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0.838$, b_2 adalah 0.712 dan b_3 adalah 1.189. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 4.7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.207 + 0.838 X_1 + 0.712 X_2 + 1.189 X_3$$

Dengan demikian dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta 24.207 artinya jika nilai karakteristik pekerjaan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 24.207.
2. Koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (b_1) sebesar 0.838 artinya jika karakteristik pekerjaan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.838. artinya jika karakteristik pekerjaan (X_1) naik sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,838 atau 83,8%. Artinya semakin banyak karakteristik pekerjaan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu, pada Uji Parsial (Uji t)

- a) Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Diketahui :

$$n = 72$$

$$k = 4 \text{ (3 variabel bebas + 1 konstanta)}$$

$$\text{Derajat bebas (df)} = n - k - 1 = 72 - 3 - 1 = 68$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{table} = 1,995 \text{ (dilihat dari distribusi t table)}$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan pada table 4.7 diatas mengenai pengujian hipotesis uji t sebagai berikut:

Nilai $T_{hitung} 6.053 > 1.995$ dengan tingkat $sig 0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis pertama yaitu, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.3.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 4.7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.207 + 0.838 X_1 + 0.712 X_2 + 1.189 X_3$$

Dengan demikian dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta 24.207 artinya jika nilai karakteristik pekerjaan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 24.207.
2. Koefisien regresi Pengembangan Karir (b_2) sebesar 0,712 artinya jika pengembangan karir (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,712. Artinya semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu, Pada Uji Parsial (Uji t)

- a) Jika nilai T hitung $> T$ tabel dan nilai sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai T hitung $< T$ tabel dan nilai sig. > 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Diketahui :

$$n = 72$$

$$k = 4 \text{ (3 variabel bebas + 1 konstanta)}$$

$$\text{Derajat bebas (df)} = n - k - 1 = 72 - 3 - 1 = 68$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{\text{table}} = 1,995 \text{ (dilihat dari distribusi t table)}$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan pada tabel 4.7 diatas mengenai pengujian hipotesis uji t sebagai berikut:

Nilai T hitung $3.657 > 1,995$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis kedua yaitu, pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel 4.7 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24.207 + 0.838 X_1 + 0.712 X_2 + 1.189 X_3$$

Dengan demikian dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta 24.207 artinya jika nilai karakteristik pekerjaan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 24.207.
2. Koefisien regresi kompensasi (b_3) sebesar 1.189 artinya jika kompensasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,189. Artinya semakin tinggi kompensasi maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu, Pada Uji Parsial (Uji t)

- a) Jika nilai T hitung $> T$ tabel dan nilai sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai T hitung $< T$ tabel dan nilai sig. > 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Diketahui :

$$n = 72$$

$$k = 4 \text{ (3 variabel bebas + 1 konstanta)}$$

$$\text{Derajat bebas (df)} = n - k - 1 = 72 - 3 - 1 = 68$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{\text{table}} = 1,995 \text{ (dilihat dari distribusi t table)}$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan pada tabel 4.7 diatas mengenai pengujian hipotesis uji t sebagai berikut:

Nilai T hitung $6.701 > 1,995$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis ketiga yaitu, kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.3.4. Uji Simultan (Uji F)

Priyatno (2009), menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Toleransi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), sebagai batasan. Untuk menguji hipotesis akan digunakan uji F- tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig. $F < 0,05$. H_a diterima, H_0 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig. $T > 0,05$. H_a ditolak, H_0 diterima

Berdasarkan penjelasan tersebut maka berikut ini hasil pengujian hipotesis uji F (secara simultan) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8.

Hasil uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392.463	3	130.821	227.880	.000 ^b
Residual	39.037	68	.574		
Total	431.500	71			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: SPSS versi 22 (diolah oleh penulis)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas tersebut maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :

Diketahui jumlah sampel (n) = 72, jumlah variabel independen (k) = 3, dan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Maka derajat kebebasan (df) adalah :

$$Df1 = k = 3$$

$$Df2 = n - k - 1 = 72 - 3 - 1 = 68$$

Sehingga diperoleh F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan df (3;68) yaitu sekitar = 2,74

Sehingga dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka perolehan F hitung $227.880 > F_{tabel}$ 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 (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y).

4.3.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2009), analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka berikut ini adalah hasil pengujian R^2 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.906	.758

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.9 pada hasil uji koefisien determinasi (R²) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R² 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.

4.4. Bahasan Hasil Analisis

Berdasarkan penyajian data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dalam pembahasan ini akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis ajukan. Pembahasan ini merupakan jawaban atas permasalahan yang ada, sehingga dapat mengetahui gambaran tentang ada pengaruh antara variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, pengembangan Karir dan kompensasi dan variabel terikat loyalitas karyawan.

4.4.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan diperoleh hasil untuk variabel karakteristik pekerjaan sesuai indikator empirik adalah:

1. Saya memiliki keterampilan di luar pekerjaan saya nilai rata-rata indeks sebesar 89,99 berada pada kategori tinggi.
2. Saya memiliki alur tugas yang jelas dalam pekerjaan saya nilai rata-rata indeks sebesar 92,08 berada pada kategori tinggi.
3. Tugas yang saya kerjakan bermanfaat bagi perusahaan nilai rata-rata indeks sebesar 94,16 berada pada kategori tinggi.
4. Saya memiliki kebebasan dalam mengatur dan menjalankan pekerjaan saya nilai rata-rata indeks sebesar 89,02 berada pada kategori tinggi.
5. Saya menerima penilaian yang jelas dari atasan mengenai hasil pekerjaan saya nilai rata-rata indeks sebesar 93,19 berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan pembahasan analisis pendahuluan diatas maka, dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) terdapat lima indikator empirik. Dari kelima indikator tersebut, nilai indeks yang tertinggi berada pada kategori 94,16 dan nilai indeks terendah berada pada kategori 89,02 dengan nilai rata-rata indeks 91,68 berada pada kategori tinggi.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda dan didapati nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan (b1) sebesar 0,838 artinya jika karakteristik pekerjaan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%,

maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,838 atau 83,8%. Artinya semakin banyak karakteristik pekerjaan maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri khusus suatu pekerjaan yang membedakannya dari pekerjaan lain, terdiri dari lima dimensi inti seperti variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi, signifikansi tugas, dan umpan balik (Fatmah, 2017). serta teori yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan komponen desain pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan efektivitas kerja. Pekerjaan dengan karakteristik baik memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan, merasakan arti penting pekerjaan, bekerja lebih mandiri (Mathis & Jackson, 2011). karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting dalam desain pekerjaan yang dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan (engagement) karyawan. ia menekankan bahwa karakteristik pekerjaan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki, dan motivasi intrinsik (Luthans 2011). dan Menurut Parker, Bindl & Strauss (2010) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang kaya dapat memicu perilaku proaktif. dimensi seperti autonomy (otonomi), skill variety (variasi keterampilan), dan task complexity (kompleksitas tugas). sehingga mendorong karyawan untuk berinovasi, berinisiatif, mengembangkan ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan melakukan peningkatan proses kerja tanpa disuruh.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dimana variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki T_{hitung} sebesar 6.053 lebih besar dari T_{tabel} yang hanya memiliki nilai sebesar 1.995 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4.4.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan karir dari indikator empirik adalah:

1. Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap karir saya nilai rata-rata indeks sebesar 89,30 berada pada kategori tinggi.
2. Atasan saya memberikan masukan dan arahan terkait perkembangan karir saya nilai rata-rata indeks sebesar 90,83 berada pada kategori tinggi.
3. Saya mendapatkan informasi dari atasan mengenai kesempatan promosi nilai rata-rata indeks sebesar 86,94 berada pada kategori tinggi.
4. Saya memiliki tekad yang kuat untuk dipromosikan di perusahaan nilai rata-rata indeks sebesar 90,55 berada pada kategori tinggi.
5. Saya puas dengan Pengembangan karir yang telah saya capai sesuai dengan harapan saya nilai rata-rata indeks sebesar 88,19 berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan pembahasan analisis pendahuluan diatas maka, dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X2) terdapat lima indikator

empirik. Dari kelima indikator tersebut, nilai indeks yang tertinggi berada pada kategori 90,83 dan nilai indeks terendah berada pada kategori 86,94 dengan nilai rata-rata indeks 89,16 berada pada kategori tinggi.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda (b_2) sebesar 0,712 artinya jika pengembangan karir (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,712. Artinya semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan secara sistematis oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan potensi kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan karir dan tujuan organisasi. penjelasan ini menekankan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang tidak hanya terjadi pada individu, tetapi juga harus didukung oleh organisasi melalui penyediaan pelatihan, mentoring, dan program-program pengembangan lainnya. dengan demikian, pengembangan karir merupakan hasil sinergi antara individu yang berusaha meningkatkan diri dan organisasi yang mendukung pertumbuhan karir (Mangkunegara, 2015).

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dimana variabel pengembangan karir (X_2) memiliki T_{hitung} sebesar 3.657 lebih

besar dari T_{tabel} yang hanya memiliki nilai sebesar 1,195 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4.4.3. Pengaruh kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan diperoleh hasil untuk variabel pengembangan karir dari indikator empirik adalah:

1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan nilai rata-rata indeks sebesar 89,99 berada pada kategori tinggi.
2. Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya agar bekerja lebih baik nilai rata-rata indeks sebesar 92,08 berada pada kategori tinggi.
3. Tunjangan yang saya peroleh memenuhi kebutuhan saya nilai rata-rata indeks sebesar 86,94 berada pada kategori tinggi.
4. Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya nilai rata-rata indeks sebesar 93,13 berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan pembahasan analisis pendahuluan diatas maka, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X3) terdapat empat indikator empirik. Dari keempat indikator tersebut, nilai indeks yang tertinggi berada pada kategori 93,13 dan nilai indeks terendah berada pada kategori 86,94 dengan nilai rata-rata indeks 90,55 berada pada kategori tinggi.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan analisis regresi linier berganda (b_3) sebesar 1,189 artinya jika kompensasi (X3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,189. Artinya semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori kompensasi merupakan bagian dari reward management yang mencakup seluruh bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa kompensasi tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga terkait persepsi keadilan, struktur pasar tenaga kerja, serta strategi organisasi (Armstrong & Taylor, 2017). selain itu teori yang mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka (Sinambela 2016). Kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup imbalan non-finansial yang dapat berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, maupun fleksibilitas kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan modern bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi reward finansial dan non-finansial, sehingga sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan ekonomi dan psikologis karyawan. sehingga kompensasi menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dimana variabel kompensasi (X3) memiliki T_{hitung} sebesar 6.071 lebih besar dari T_{tabel} yang hanya memiliki nilai sebesar 1,195 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.