



# Dampak Program Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Nur Pertiwi <sup>1\*</sup>, Indra Kusdianto <sup>2</sup>, dan Antong <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo; Kec. Wara Sel; Kota Palopo; Sulawesi Selatan 91922; e-mail : [nur.pertiwi@gmail.com](mailto:nur.pertiwi@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo; Kec. Wara Sel; Kota Palopo; Sulawesi Selatan 91922; e-mail : [Indrakusdianto@gmail.com](mailto:Indrakusdianto@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo; Kec. Wara Sel; Kota Palopo; Sulawesi Selatan 91922; e-mail : [antong@umpalopo.ac.id](mailto:antong@umpalopo.ac.id)

\* Corresponding Author : Nur Pertiwi

**Abstract:** This study aims to examine the effect of career development programs and training on employee loyalty in retail companies in Palopo City. The background of this research is the high turnover rate in the retail sector, which can disrupt productivity and service quality. The study employed a descriptive quantitative method with a population of 325 Hypermart employees and a sample of 76 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that career development has a significant effect on employee loyalty, training has a significant effect on loyalty, and both simultaneously have a significant effect. In conclusion, career development and training programs effectively enhance employee loyalty. The novelty of this research lies in its focus on the retail industry in Palopo City, which remains underexplored, thereby contributing new empirical insights into employee loyalty in regional retail sectors.

**Keywords:** career development programs; training; loyalty

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya turnover karyawan di sektor retail yang dapat mengganggu produktivitas dan layanan perusahaan. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi 325 karyawan Hypermart Kota Palopo dan sampel 76 orang yang dipilih melalui purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, serta keduanya secara simultan juga berpengaruh signifikan. Kesimpulannya, program pengembangan karir dan pelatihan efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada industri retail di Kota Palopo yang masih jarang diteliti, sehingga menambah kontribusi empiris pada studi loyalitas karyawan di sektor retail daerah.

**Kata kunci:** program pengembangan karir; pelatihan; loyalitas

Received: date  
Revised: date  
Accepted: date  
Published: date  
Curr. Ver.: date



Copyright: © 2025 by the authors.  
Submitted for possible open  
access publication under the  
terms and conditions of the  
Creative Commons Attribution  
(CC BY SA) license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan

sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, terutama di sektor retail, peran karyawan yang berkualitas menjadi semakin krusial [25].

Perusahaan retail di Kota Palopo menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri perdagangan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tentu tidak lepas dari peranan pegawai baik secara individu maupun dengan berkelompok sebagai instrumen dalam sebuah organisasi [19]. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui program pengembangan karir dan pelatihan yang efektif.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi seseorang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang [2]. Program ini mencakup berbagai aktivitas seperti promosi, rotasi pekerjaan, dan peningkatan keterampilan yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dengan adanya jalur karir yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dalam perusahaan. Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus bisa benar-benar melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga keahlian bisa sangat menunjang untuk kinerja para pekerja [15]. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Pelatihan juga membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja baru yang terus berkembang dalam industri retail.

Hubungan antara pengembangan karir, pelatihan, dan loyalitas karyawan telah menjadi fokus berbagai penelitian. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh perasaan dihargai dan adanya prospek karir yang jelas, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam konteks perusahaan retail di Kota Palopo, implementasi program pengembangan karir dan pelatihan menjadi sangat relevan. Industri retail dikenal dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi, yang dapat mengganggu operasional dan layanan pelanggan. Dengan menyediakan program pengembangan karir dan pelatihan yang efektif, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmaja menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir perusahaan, maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat (Utami & Dwiatmadja, 2020). Selain itu, penelitian oleh Febrian menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan karir sebagai faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan [8].

Penelitian terbaru oleh Anifah dan FoEh meneliti dampak pelatihan terhadap loyalitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka [3]. Penelitian lain oleh Larengkeng juga menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya program pelatihan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan [14].

Meskipun program pengembangan karir dan pelatihan telah diterapkan di beberapa perusahaan retail di Kota Palopo, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya evaluasi terhadap efektivitas program tersebut. Banyak perusahaan belum memiliki mekanisme yang tepat untuk menilai sejauh mana program pengembangan karir dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu, terdapat kendala dalam hal sumber daya dan anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan karir dan pelatihan. Beberapa perusahaan mungkin enggan menginvestasikan dana yang signifikan untuk program tersebut karena tidak melihat manfaat langsung. Padahal, investasi dalam pengembangan karyawan dapat memberikan keuntungan jangka panjang berupa peningkatan loyalitas dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan retail di Kota Palopo untuk merancang dan mengimplementasikan program

pengembangan karir dan pelatihan yang efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan keberlangsungan bisnis mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Dampak Program Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Retail di Kota Palopo”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak program pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan retail yang sama. Selanjutnya, penelitian ini akan mengkaji secara simultan bagaimana program pengembangan karir dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.

## 2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

### 2.1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk membantu seorang seseorang dalam upaya mengembangkan dirinya secara maksimum dengan cara memplanningkan karir masa depannya di organisasi [29]. Pengembangan karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik [18]. Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2018).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

#### 2.1.1. Indikator Pengembangan Karir

Ada beberapa faktor utama yang memengaruhi bagaimana karir seorang karyawan berkembang dalam suatu organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci dari masing-masing indikator [28]:

##### a. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi faktor dominan dalam menentukan pengembangan karir karyawan. Hal ini karena kebijakan organisasi merupakan kerangka acuan yang mengatur apakah pengembangan karir menjadi prioritas atau tidak. Misalnya, perusahaan yang memiliki kebijakan promosi internal, pelatihan berkelanjutan, dan rotasi jabatan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karir karyawan. Sebaliknya, jika organisasi tidak memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan karir, karyawan mungkin merasa stagnan atau kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kebijakan ini juga sering kali terkait dengan alokasi sumber daya untuk program pengembangan karir, seperti pelatihan atau mentoring.

##### b. Prestasi kerja

Prestasi kerja mencerminkan kemampuan dan hasil kerja seorang karyawan selama menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik biasanya dianggap lebih layak untuk mendapatkan peluang pengembangan karir, seperti promosi jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar. Organisasi sering kali menggunakan penilaian kinerja sebagai dasar objektif untuk mengidentifikasi karyawan yang pantas untuk naik jabatan. Oleh karena itu, kinerja yang konsisten dan berkualitas tinggi menjadi aset penting bagi individu yang ingin mempercepat kemajuan karirnya. Selain itu, prestasi kerja juga menunjukkan komitmen, kompetensi, dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan.

##### c. Latar belakang pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu syarat yang sering digunakan perusahaan untuk menentukan kelayakan seseorang dalam pengembangan karir. Semakin tinggi jenjang pendidikan seorang karyawan, semakin besar peluangnya untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan juga memberikan

nilai tambah, karena karyawan dianggap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendukung kinerja yang lebih baik. Namun, sebaliknya, jika pendidikan seorang karyawan dianggap kurang memadai, peluangnya untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab baru cenderung lebih kecil. Oleh karena itu, banyak organisasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kualifikasinya, misalnya melalui program pelatihan, beasiswa, atau dukungan studi lanjut.

Ketiga indikator ini saling berkaitan. Kebijakan organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja terbaiknya, sementara latar belakang pendidikan memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi. Bersama-sama, ketiga faktor ini membentuk fondasi penting untuk membangun pengembangan karir yang berkelanjutan dalam suatu organisasi.

**H<sub>1</sub> : Diduga bahwa program pengembangan karir berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.**

## 2.2. Pelatihan

### 2.2.1. Pengertian Pelatihan Karyawan

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris yang berarti pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu [9]. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya [16]. Robbins dan Judge mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan yang melibatkan kegiatan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Mereka menekankan bahwa pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan [24].

### 2.2.2. Indikator pelatihan

Ada 3 indikator pelatihan [20], yaitu:

#### a. Peningkatan kompetensi kerja

Indikator ini mengukur sejauh mana pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*) karyawan. Kompetensi kerja dapat diukur melalui tes atau evaluasi sebelum dan setelah pelatihan untuk mengetahui perbedaan kemampuan yang signifikan. Pengukuran ini mencerminkan hasil pembelajaran kognitif, teknis, dan interpersonal.

#### b. Perubahan perilaku di tempat kerja

Efektivitas pelatihan dapat diindikasikan oleh perubahan positif dalam perilaku kerja, seperti peningkatan produktivitas, komunikasi yang lebih baik, atau pengurangan kesalahan kerja. Indikator ini dapat diukur melalui observasi kinerja atau feedback dari supervisor dan rekan kerja setelah pelatihan. Tingkat perubahan perilaku sebagai salah satu aspek penting dalam evaluasi pelatihan.

#### c. Kepuasan dan motivasi karyawan

Indikator ini mengacu pada tingkat kepuasan karyawan terhadap program pelatihan yang diikuti dan motivasi mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan baru dalam pekerjaan. Tingkat kepuasan biasanya diukur melalui survei atau kuesioner langsung setelah pelatihan. Pentingnya pengukuran kepuasan untuk menentukan relevansi dan kualitas pelatihan.

**H<sub>2</sub> : Diduga bahwa pelatihan berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.**

## 2.3. Loyalitas Karyawan

### 2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan. Dapat dimaknai bahwa loyalitas

karyawan itu timbul karena wujud atau sikap secara sukarela yang dilakukan karyawan agar perusahaan yang ditempati semakin maju dan berkembang, hingga mencapai tujuannya. Karyawan yang loyal akan memberikan dampak positif untuk keberlangsungan operasional perusahaan dan juga kemajuan perusahaan. Dimana karyawan akan berkontribusi optimal dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk bekerja dalam perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak loyal dengan perusahaan akan berdampak pada kerugian perusahaan seperti produksi dan operasionalnya, dikarenakan menurunnya kinerja, dan memungkinkan juga keinginan karyawan untuk *resign (turn over intention)* [5].

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya [6]. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan yang ditunjukkan dengan tekad dan kesanggupan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan, dimana didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perlakuan yang terbaik dengan penuh kesadaran [12].

### 2.3.2. Indikator Loyalitas Karyawan

Terdapat tiga indikator utama untuk mengukur loyalitas karyawan (Mathis dan Jackson, 2018):

a. Komitmen Emosional: Perasaan bangga dan keterikatan terhadap perusahaan.

Komitmen emosional merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi. Indikator ini menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, yang ditunjukkan melalui rasa bangga dan loyalitas mereka. Karyawan yang memiliki komitmen emosional tinggi cenderung merasa bahwa keberhasilan perusahaan juga merupakan keberhasilan pribadi mereka. Hal ini mendorong mereka untuk berbicara positif tentang perusahaan di lingkungan sosial mereka, sekaligus meningkatkan motivasi untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perasaan bangga terhadap perusahaan biasanya tumbuh dari pengalaman kerja yang memuaskan, lingkungan kerja yang mendukung, dan apresiasi atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan menjadi faktor utama yang memperkuat keterikatan emosional ini. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai mereka dan memberikan ruang untuk berkembang, mereka lebih cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat. Dengan demikian, komitmen emosional tidak hanya berdampak pada hubungan internal dalam organisasi tetapi juga memperkuat citra positif perusahaan di mata publik.

b. Kesiapan untuk Bertahan: Kesiapan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun ada tawaran kerja lain.

Kesiapan untuk bertahan di perusahaan merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki kesiapan ini cenderung tidak tergoda oleh tawaran kerja dari perusahaan lain, meskipun tawaran tersebut mungkin lebih menggiurkan. Hal ini terjadi karena mereka merasa dihargai, baik secara profesional maupun personal, di tempat kerja mereka saat ini. Kepuasan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja menjadi faktor utama yang memperkuat keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan.

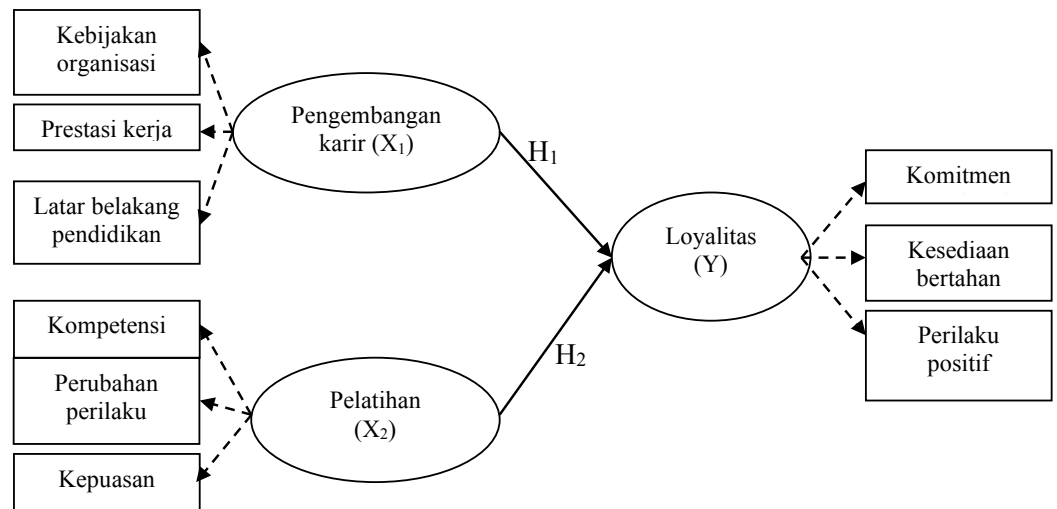
Selain itu, kesempatan pengembangan karir dan manfaat yang kompetitif, seperti gaji, tunjangan, atau program kesejahteraan karyawan, juga memainkan peran penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Ketika perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai tujuan karir mereka, karyawan cenderung merasa bahwa mereka dapat mewujudkan aspirasi jangka panjang tanpa harus berpindah ke tempat lain. Dengan demikian, kesiapan untuk bertahan bukan hanya menjadi cerminan kepuasan individu, tetapi juga indikator bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai karyawannya.

c. Perilaku Positif terhadap Perusahaan: Partisipasi aktif dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku positif terhadap perusahaan mencerminkan loyalitas karyawan, ditunjukkan dengan partisipasi aktif dalam inisiatif organisasi, pemberian ide inovatif, dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, membantu

rekan kerja, dan bersedia mengambil peran tambahan. Perilaku ini meningkatkan produktivitas dan membangun budaya kerja inklusif, memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan.





**H<sub>3</sub> : Diduga bahwa program pengembangan karir dan pelatihan secara simultan berdampak terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.**



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada bagian ini, Anda perlu menjelaskan metode yang diusulkan secara bertahap. Penjelasan yang disertai dengan persamaan dan diagram alur sebagai ilustrasi akan mempermudah pembaca dalam memahami penelitian Anda.

**Keterangan:**

-  : Variabel penelitian
-  : Indikator variabel
-  : Pengaruh secara parsial
-  : Garis indikator

**3. Metode Yang Diusulkan**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berkaitan dengan angka-angka yang dapat diukur untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang ada. Metode survei dipilih untuk memperoleh data langsung dari responden mengenai pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan, kemudian dikombinasikan dengan analisis deskriptif situasi yang ada [4].

**3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan perusahaan retail Hypermart di Kota Palopo sebanyak 325 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 10% atau 0,1:

$$n = \frac{n}{1 + N(d)^2} \quad (1)$$

Dimana:

n = besar sampel

d = *margin of error* (0,1)

N = populasi

Karena jumlah populasi yang ada sebanyak 325 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{n}{1 + N(d)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{325}{1 + 325(0,1)^2}$$

$$n = \frac{325}{1 + 325(0,01)}$$

$$n = \frac{325}{4,25}$$

$$n = 76$$

Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan perusahaan retail Hypermart di Kota Palopo sebanyak 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan atau penilaian tertentu oleh peneliti.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif dalam bentuk data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini dalam bentuk angka yang diperoleh dari Perusahaan Retail Hypermart di Kota Palopo seperti jumlah karyawan dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif sebagai informasi. Data kualitatif ini diperoleh dari Perusahaan Retail Hypermart di Kota Palopo yang tidak dalam bentuk angka, seperti gambaran umum lokasi, hasil observasi dan landasan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### 3.3.2. Sumber data

Dalam penulisan riset ini maka peneliti menggunakan data berupa:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh para peneliti dari lokasi penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang berisi peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, dan dari internet

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang Dampak Program Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Loyalitas

Karyawan pada Perusahaan Retail di Kota Palopo. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban alternatif disediakan. Sedangkan penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan Perusahaan Retail di Kota Palopo.

### 3.5. Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Deskripsi	Indikator
1	Pengembangan Karir	Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan dalam mencapai tujuan karirnya di perusahaan	1. Kebijakan organisasi 2. Prestasi kerja 3. Latar belakang pendidikan
2	Pelatihan	Proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu	1. Peningkatan kompetensi kerja 2. Perubahan perilaku di tempat kerja 3. Kepuasan dan motivasi karyawan
3	Loyalitas karyawan	Komitmen emosional, sikap positif, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keinginan untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi	1. Komitmen emosional 2. Kesiapan untuk bertahan 3. Perilaku positif terhadap perusahaan

### 3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Kurang Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1) [10].

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validasi instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah [17]. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut [26].

Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai  $r$  korelasi angka bebas yang menunjukkan valid. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Uji reliabilitas adalah suatu hal yang bisa dipercaya atau suatu keadaan bisa dipercaya, uji realibilitas memiliki fungsi yaitu mengetahui tingkatan konsistensi dari sebuah angket yang dipakai oleh peneliti, sehingga angket tersebut bisa diandalkan untuk mengukur variable penelitian meskipun dilakukan secara berkali-kali menggunakan angket dan kuisisioner yang sama [1]. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

## 3.7. Metode Analisis Data

### 3.7.1. Regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan lebih dari satu variabel dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Regresi linier berganda bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai hubungan antara beberapa variabel independen (prediktor) dan variabel dependen (hasil) [21].

Adapun rumus dari regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Loyalitas karyawan  
 a : Konstanta  
 b<sub>1,2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> : Pengembangan karir  
 X<sub>2</sub> : Pelatihan  
 e : Error

### 3.7.2. Uji hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Rizka dan Agus, 2021).

#### 2. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  di terima yang berarti bahwa secara bersama-sama  $X_1$   $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  [27].

#### 3. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen [13].

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu program pengembangan karir (X1), pelatihan (X2) dan loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji validitas variabel program pengembangan karir (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,628	0,225	Valid
X1.2	0,418	0,225	Valid
X1.3	0,460	0,225	Valid
X1.4	0,470	0,225	Valid
X1.5	0,551	0,225	Valid
X1.6	0,348	0,225	Valid
X1.7	0,543	0,225	Valid
X1.8	0,250	0,225	Valid
X1.9	0,292	0,225	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Untuk mengukur nilai validitas program pengembangan karir (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 76 responden dan taraf signifikansi 0,05 sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,225$ . Jika hasil validitas lebih besar dari 0,225 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel program pengembangan karir (X1) pada tabel 4.1, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel program pengembangan karir (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 3.** Uji validitas variabel pelatihan (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,510	0,225	Valid
X2.2	0,386	0,225	Valid
X2.3	0,487	0,225	Valid
X2.4	0,359	0,225	Valid
X2.5	0,631	0,225	Valid
X2.6	0,459	0,225	Valid
X2.7	0,399	0,225	Valid
X2.8	0,582	0,225	Valid
X2.9	0,366	0,225	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel pelatihan (X2) pada tabel 4.2, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel pelatihan (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 4.** Uji validitas variabel loyalitas (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,592	0,225	Valid
Y2	0,307	0,225	Valid
Y3	0,521	0,225	Valid
Y4	0,466	0,225	Valid
Y5	0,585	0,225	Valid
Y6	0,360	0,225	Valid
Y7	0,565	0,225	Valid
Y8	0,335	0,225	Valid
Y9	0,439	0,225	Valid

Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo (Y) pada tabel 4.3, hasil analisisnya diatas  $r = 0,225$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian

**4.1.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

**Tabel 5.** Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Program pengembangan karir	0,649	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,654	0,600	Reliabel
Loyalitas karyawan perusahaan retail	0,638	0,600	Reliabel

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika  $r\ Alpha > 0,600$  maka reliabel.
- b. Jika  $r\ Alpha < 0,600$  maka tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach’s Alpha atau r Alpha dapat dilihat pada tabel 4.4. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

**4.1.3. Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh program pengembangan karir dan pelatihan yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas karyawan perusahaan retail
- a = Konstanta
- b<sub>1,2</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Variabel program pengembangan karir
- X<sub>2</sub> = Variabel pelatihan
- e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 6.** Regresi linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.192	2.466		2,511	0,014
Pengembangan karir	0,446	.060	.549	7,477	0,000
Pelatihan	0,409	.072	.415	5,644	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan perusahaan retail

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 6,192 + 0,446 X_1 + 0,409 X_2$$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 6,192, artinya apabila variabel program pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (x<sub>2</sub>) = 0, maka loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo sebesar 6,192 satuan.
- b. Nilai koefisien program pengembangan karir (b<sub>1</sub>) sebesar 0,446. Artinya, setiap ada kenaikan variabel program pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan retail sebesar 0,446 satuan.
- c. Nilai koefisien pelatihan (b<sub>2</sub>) sebesar 0,409. Artinya, setiap variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo sebesar 0,409 satuan

**4.1.4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.** Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.724	1.058

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Program pengembangan karir

Tabel di atas menunjukkan hasil nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,855 artinya terdapat pengaruh sebesar 85,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel program pengembangan karir dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan retail di Kota Palopo termasuk pada tingkat hubungan yang tinggi. Sedangkan R-square adalah 0,732 atau 73,2% yang berarti variabel program pengembangan karir dan pelatihan mampu menjelaskan terhadap loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% (100% - 73,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**4.1.5. Uji T-Statistik (Uji Parsial)**

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

**Tabel 8.** Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.192	2.466		2.511	.014
	Pengembangan karir	.446	.060	.549	7.477	.000
	Pelatihan	.409	.072	.415	5.644	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan perusahaan retail

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung program pengembangan karir adalah 7,477 dan nilai t hitung pelatihan adalah 5,644. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (76-3 = 73). Nilai signifikan pada a=5%, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 73, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,666.

Nilai t-hitung program pengembangan karir > t-tabel (7,477 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel program pengembangan karir signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung pelatihan > t-tabel (5,644 > 1,666) dan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo dengan tingkat kepercayaan 95%.

**4.1.6. Uji F-Statistik (Uji Simultan)**

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

**Tabel 9.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	222,864	2	111.432	99,612	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	81,663	73	1.119		
	Total	304,526	75			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

Pada tabel 9 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 99,612. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,12. Nilai F-hitung > F-tabel ( $99,612 > 3,12$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel program pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel loyalitas karyawan

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Dampak Program Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung program pengembangan karir > t-tabel ( $7,477 > 1,666$ ), sehingga hipotesis diterima. Artinya, variabel program pengembangan karir signifikan dan berpengaruh nyata terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Pengembangan karir merupakan serangkaian posisi kerja yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya, termasuk upaya persiapan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi [23]. Program ini menjadi strategi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan jenjang karir karyawan melalui pelatihan, mentoring, serta kesempatan promosi.

Dalam industri retail di Kota Palopo, pengembangan karir berperan penting menjaga motivasi karyawan sekaligus mendorong kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya program yang jelas dan berkelanjutan, karyawan merasa dihargai serta memiliki prospek masa depan lebih baik, sehingga lebih termotivasi untuk berkembang dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta menurunkan niat untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan [7] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta mendukung penelitian [22] yang juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### 4.2.2. Dampak Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung pelatihan > t-tabel ( $5,644 > 1,666$ ), sehingga hipotesis diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Pelatihan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, khususnya pada sektor retail yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Program pelatihan yang efektif tidak hanya membantu karyawan memahami tugas dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan produktivitas, rasa percaya diri, serta memperkuat hubungan mereka dengan organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan yang merasakan manfaat pelatihan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, serta kecenderungan lebih rendah untuk berpindah kerja. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [14] yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai, serta mendukung penelitian [12] yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kompetensi dan lingkungan kerja yang lebih positif.

### 4.2.3. Dampak Program Pengembangan Karir dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Retail di Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $f$ -hitung program pengembangan karir dan pelatihan  $>$   $f$ -tabel ( $99,612 > 3,12$ ), sehingga hipotesis diterima. Artinya, kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo. Program pengembangan karir dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi serta keterampilan yang relevan. Dalam industri retail yang ditandai persaingan ketat dan tingkat turnover tinggi, kedua aspek ini menjadi strategi utama perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen karyawan meningkat ketika perusahaan secara konsisten menyediakan pelatihan dan jalur karir yang jelas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan retensi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karir dan pelatihan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, dan memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijoyo (2024) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta mendukung penelitian Sari (2024) yang juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mampu meningkatkan loyalitas tenaga kerja di perusahaan manufaktur.

## 5. Kesimpulan

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Program pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan perusahaan retail di Kota Palopo.
3. Program pengembangan karir dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan retail di Kota Palopo

### 5.2. Saran

1. Program pengembangan karir dan pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan retail di Kota Palopo. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas adalah relevansi pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan perkembangan industri retail akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap keterampilan serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan jenis pelatihan yang diberikan, baik dalam aspek soft skills maupun hard skills. Soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pelayanan pelanggan yang baik akan meningkatkan interaksi antara karyawan dan pelanggan, sementara hard skills yang berkaitan dengan teknologi, manajemen stok, dan analisis data dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien.

2. Selain itu, keterbukaan komunikasi antara karyawan dan manajemen dalam program pengembangan karir juga merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi, harapan, dan masukan terkait program pelatihan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan strategi pelatihan agar lebih efektif serta sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Karyawan yang merasa didengar dan diperhatikan cenderung lebih termotivasi dan memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan.

3. Lebih lanjut, penelitian di masa mendatang dapat mengembangkan kajian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga mereka cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, perusahaan

retail di Kota Palopo dapat membangun tenaga kerja yang lebih loyal, produktif, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- [1] Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- [2] Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- [3] Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- [4] Antong. (2021). Pengaruh Pemahaman, Trust, Dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Minat Masyarakat Membayar Zakat Pada BAZNAS Kabupaten Luwu. *Akuntansi Dan Pajak*, 21(2), 367–378.
- [5] Armelina, D. R., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Loyalitas Karyawan Bumh Di Jember. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(2), 34–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i2.1896>
- [6] Batubara, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306. <https://ejournal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1138>.
- [7] Cahyadi, R. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*.
- [8] Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- [9] Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 477–483.
- [10] Halawa, F. A., & Siahaan, L. (2024). Kualitas Pelayanan Dan Administrasi Pada Kantor Lemondial Business School (Lbs) Jakarta. *Manajemen Lemondial Business School*, 9(4). <https://www.e-journal.saintmary.ac.id/index.php/smc/article/view/47>
- [11] Handayani, R., & Br. Bangun, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Inbisco Niagamata Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 48–63. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.263>
- [12] Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- [13] Krida, M., Medan, R., & Situmorang, I. R. (2021). *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*. 7(1), 37–51.
- [14] Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405–413.
- [15] Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- [16] Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- [17] Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- [18] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- [19] Mustafa, Anwar, S. M., & Tahier, I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan melayani, lingkungan kerja, teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah kota palopo. ... *Jurnal Manajemen Sosial ...*, 3(2), 230–240. <https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/view/406>
- [20] Noe. (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Salemba Empat.
- [21] Nurani, A. T., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43>
- [22] Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119.
- [23] Rahmat, A. S., Tahier, I., & Duriyani, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 726–738. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.895>
- [24] Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- [25] Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- [26] Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- [27] Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- [28] Sihotang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramitha.

- [29] Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v12i1.24797>