

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

## **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Rantai Pasok PT.PINDAD Bandung**

**Safitri<sup>1</sup>, Tiris Sudrartono<sup>2</sup>**

Manajemen Bisnis, Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia

*Gatot Subroto, 40274, Bandung, Indonesia.*

E-mail: [piksi.safitri.20401084@gmail.com](mailto:piksi.safitri.20401084@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[tiris.sudrartono@gmail.com](mailto:tiris.sudrartono@gmail.com)<sup>2)</sup>

*Received 03 June 2024; Received in revised form 04 June 2024; Accepted 28 October 2024*

### **Abstrak**

Peneliti ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh untuk penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner dengan 20 buah pertanyaan kepada 37 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS V25. Dengan hasil penelitian Uji Koefisiensi Determinasi menyatakan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 45,6% terhadap loyalitas karyawan dan 54,4 di pengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana adalah Variabel Y Loyalitas Karyawan memiliki nilai tetap 16,533 dan nilai koefisien regresi Variabel X Pengembangan Karir sebesar 0,706 artinya apabila variabel X Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 (satu) nilai, maka Variabel Y Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 0,706. Maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang memiliki karir yang kurang berkembang, karena dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, Jenjang Karir, Karir

### **Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of career development on employee loyalty in the Supply Chain Division of PT PINDAD Bandung. The research method used in this study is quantitative method. Data obtained for this study by distributing questionnaires with 20 questions to 37 respondents. Data processing using SPSS V25. With the results of the Coefficient of Determination Test research stated that career development has an influence of 45.6% on employee loyalty and 54.4% influenced by other factors. While the results of the Simple Linear Regression Analysis Test are variable Y Employee Loyalty has a fixed value of 16.533 and the regression coefficient value of Variable X Career Development is 0.706, meaning that if variable X Career Development increases by 1 (one) value, then Variable Y Employee Loyalty increases by 0.706. Then the company needs to pay attention to employees who have underdeveloped careers, because it can affect employee loyalty to the company.*

**Keywords:** Career Development, Employee Loyalty, Career Path, Career



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## **PENDAHULUAN**

PT PINDAD adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang peralatan pertahanan dan juga perusahaan manufaktur tertua di Indonesia, yang berdiri pada tahun 1808 dengan nama Artillerie Construtie Winkel, antara tahun 1918-1920 lokasinya dipindahkan ke Kota Bandung dan mengalami perubahan nama tahun 1962, namanya diubah menjadi "Perindustrian Angkatan Darat" (PINDAD).

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Tanggal 29 April 1983 PT PINDAD ditetapkan sebagai BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

PT PINDAD memiliki visi menjadi Top 100 perusahaan pertahanan global pada tahun 2024, dengan menawarkan solusi produk berkualitas tinggi, melalui inovasi dan kemitraan strategis, lalu misi PT PINDAD adalah melaksanakan usaha terpadu di bidang peralatan pertahanan dan keamanan serta peralatan industrial untuk mendukung pembangunan nasional dan juga secara khusus untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Suta & Ardana, 2018). Sedangkan menurut (Pratama, 2019) Sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi untuk usaha mewujudkan visi dan juga misi serta tujuan organisasi tersebut.

Begitupun dengan Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung dimana tujuannya adalah untuk mendapatkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan jumlah yang sesuai, waktu yang tepat, dengan kualitas dan juga harga yang dapat di pertanggung jawabkan secara efektif dan efisien. Maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan tugasnya secara tertib, bertanggung jawab serta kelancaran dan ketepatan untuk pengadaan barang dan jasa.

## **Kajian Pustaka**

### **Jenjang Karir**

Jenjang karir adalah sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan cara promosi, kemampuan individu karyawan yang bisa menilai seberapa besar karyawan mampu untuk meningkatkan target pekerjaan, dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja karyawan tersebut (Sihombing et al., 2022). Sedangkan menurut (Wijaya et al., 2020) jenjang karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapai karir yang diinginkan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir didefinisikan promosi yang memberikan tanggung jawab, hak, serta status yang lebih berat kepada karyawan (Marcella & Ie, 2022). Menurut (Manu et al., 2022) Pengembangan karir adalah sebagai serangkaian kedudukan atau jabatan yang pegawai di suatu perusahaan selama masa hidupnya. Menurut (Mulyadi et al., 2018) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan faktor-faktor pengembangan karir menurut (Handoko & Rambe, 2018) yaitu :

- 1) Prestasi kerja yang memuaskan, yaitu tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- 2) Pengenalan oleh pihak lain, yaitu pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidak seorang pegawai di promosikan seperti atasan langsung dan pimpinan dibagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerjanya.
- 3) Kesetiaan kepada organisasi, yaitu dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi dalam jangka waktu lama
- 4) Pembimbing dan sponsor yaitu pembimbing ialah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya. Sedangkan sponsor ialah seorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Dukungan para bawahan, yaitu dukungan yang di berikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas mager yang bersangkutan.
- 6) Kesempatan untuk bertumbuh, yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, baik melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikan.
- 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, yaitu keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih keperusaan lain yang memberikan kesempatan besar untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan faktor-faktor yang didapat maka untuk kebutuhan penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari :

- 1) Sistem penghargaan berbasis kinerja untuk pengembangan karir.
- 2) Tugas belajar sebagai penghargaan berbasis kinerja.
- 3) Pengembangan karir sebagai motivasi para karyawan.
- 4) Surat keputusan Direksi sebagai acuan rencana pengembangan karir.
- 5) Perolehan jabatan yang sesuai.
- 6) Promosi jabatan sebagai pengembanagn karir.
- 7) Lamanya masa kerja.
- 8) Ketertarikan karyawan terhadap penghargaan berbasis kinerja.
- 9) Tingkat pendidikan karyawan.
- 10) Promosi jabatan berpengaruh terhadap tingkat tanggung jawab karyawan.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk selalu mendukung dan berada di pihak perusahaan menurut (Naufalia et al., 2022). Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi menurut (Alzen, 2022).

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan untuk tetap bersama organisasi menurut (Giovanni & Ie, 2022). Pada masa lalu atau masa sebelumnya loyalitas karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi, namun saat ini ukuranb loyalitas karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu disebut sebagai komitmen, komitmen sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasi bagi organisasi selama bergabung di dalam organisasi tersebut menurut (Rokhman et al., 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019) adalah sebagai berikut:

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- 1) Faktor rasional yaitu berkaitan dengan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti : gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 2) Faktor emosional yaitu berkaitan dengan perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- 3) Faktor kepribadian yaitu berkaitan dengan sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka dibutuhkan jenjang karir untuk mengetahui rangkaian pengalaman kerja untuk membantu berkembang dan mendekati tujuan akhir. Jenjang karir secara umum disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan dukungan penuh dari para karyawannya yang berkualitas yang telah berpengalaman melalui penelitian jenjang jabatan-jabatan organisasi atau institusi dari bawah sampai atas menurut (Tambun et al., 2023). Oleh sebab itu maka untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan juga kinerja yang unggul, perusahaan perlu menghargai semua aspek karyawan (Afriani, 2023).

Tabel 1.1 Jabatan Karyawan Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung.

Departemen	Jabatan	Jumlah aryawan	Eselon	Jenjang Karir yang dapat di capai
-	Vice President Rantai Pasok	1	1	-
Departemen Perencanaan Pengadaan	• PLT Manager Perencanaan Pengadaan	1	2	• Manager
	• Expert	3	3	• Expert
	• Senior Officer	3	4	• Senior Officer
Departemen Pengendalian Pengadaan	• Manager Pengendalian Pengadaan	1	2	• Manager
	• Expert	4	3	• Expert
	• Senior Officer	4	4	• Senior Officer
	• Officer	2	5	
Departemen Pengadaan Produk Kendaraan Khusus & PMO	• Manager Pegadaan Produk Kendaraan Khusus & PMO	1	2	• Manager
	• Expert	3	3	• Expert
	• Senior Officer	3	4	• Senior Officer
Departemen Pengadaan Produk Senjata & Pusat	• Manager Pengadaan Produk Senjata & Pusat	1	2	• Manager
	• Expert	2	3	• Expert
	• Senior Officer	2	4	• Senior Officer
	• Officer	3	5	
Biro Umum	• PLT Junior Manager	1	3	• Manager
	• Officer	2	5	• Senior Officer
<b>Jumlah Karyawan Divisi Rantai Pasok</b>		<b>37</b>	-	

Sumber data : Diolah oleh penulis, 2024

Pada tabel 1.1 dapat dilihat tingkat eselon sesuai jabatan yang dimiliki karyawan di Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung. Eselon merupakan tingkat jabatan strukturan. Dari tingkat eselon dan jabatan ini kita bisa melihat karir

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

karyawan di Divisi Rantai Pasok PT.PINDAD Bandung. Karir adalah perjalanan akademis maupun profesional seseorang dalam memasuki dunia kerja, hal ini mencakup, kemajuan positif dalam bidang pekerjaan, pendidikan, pengembangan keterampilan dan pengalaman (Putri & Suhartini, 2024).

Pada tabel 1.1 dapat diketahui terdapat jenjang karir yang dapat di capai dari jabatan sebelumnya berupa kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya atau loncat jabatan salah satunya dari penilaian loyalitas karyawan, untuk mengetahui hal tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain dapat diduga bahwa semakin karir meningkat maka loyalitas akan semakin tinggi, untuk itu tujuan penelitian ini mengetahui hal tersebut.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Anandita et al., 2021) penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keteranagn mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian ini dilakukan di Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Putri & Ratnasari, 2019) Populasi merupakan generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu 37 karyawan Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung.

Sedangkan sampel menurut (Ardian & Sudrartono, 2021) merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih. Maka Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability sampling.

Berdasarkan landasan teori menurut Sugiyono yaitu Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Deepublish, 2021). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 karyawan di Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Menurut (Sudrartono, 2019) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Skals Likert digunakan sebagai teknik pengukuran, dengan 5 titik pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Semua item memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (r hitung > r tabel) yang merupakan nilai dari r tabel dengan nilai signifikan  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $37-2 = 35$ . Sehingga r tabel 35 adalah diatas 0,324

**Tabel 1.2** Hasil Uji Validitas X (Pengembangan Karir)

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>rhitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
------------------------	----------------	----------------	-------------------

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

X1	0,616	0,324	Valid
X2	0,805	0,324	Valid
X3	0,530	0,324	Valid
X4	0,428	0,324	Valid
X5	0,325	0,324	Tidak Valid
X6	0,246	0,324	Tidak Valid
X7	0,639	0,324	Valid
X8	0,176	0,324	Tidak Valid
X9	0,586	0,324	Valid
X10	0,730	0,324	Valid

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil Uji Validitas atas item-item pertanyaan mengenai Variabel X yaitu Pengembangan Karir, dengan hasil bahwa 3 item pertanyaan yang dinyatakan Tidak Valid dan 7 item pertanyaan dinyatakan Valid, untuk itu penelitian masih layak untuk dilanjutkan.

**Tabel 1.3** Hasil Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan)

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y1	0,644	0,324	Valid
Y2	0,759	0,324	Valid
Y3	0,652	0,324	Valid
Y4	0,823	0,324	Valid
Y5	0,797	0,324	Valid
Y6	0,571	0,324	Valid
Y7	0,539	0,324	Valid
Y8	0,310	0,324	Tidak Valid
Y9	0,788	0,324	Valid
Y10	0,709	0,324	Valid

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil uji validitas atas item-item pertanyaan mengenai variabel Y yaitu Loyalitas Karyawan, dengan hasil bahwa 1 item pertanyaan dinyatakan Tidak Valid dan 9 item pertanyaan dinyatakan Valid, untuk itu penelitian masih layak untuk dilanjutkan.

### Uji Reabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

**Tabel 1.4** Hasil Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,682	10

Cronbach's Alpha Variabel X adalah 0,682 > 0,60 maka kuesioner dinyatakan Reliabel, untuk itu penelitian ini termasuk katagorin wajar

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Tabel 1.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	10

Cronbach's Alpha Variabel Y adalah  $0,812 > 0,60$  maka kuesioner dinyatakan Reliabel untuk itu penelitian ini termasuk katagorin wajar

### Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan dalam tests of normality Shapiro – Wilk karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $< 50$  responden.

- 1) Jika Probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika Probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 1.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27281960
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,096
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil Tabel 1.6 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,188 lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tidak adanya Multikolinearitas dapat di lihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance :

- 1) Mempunyai nilai VIF  $< 10$
- 2) Mempunyai angka TOLERANCE  $> 0,10$

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standard Error	t	Sig.	Beta	Tolerance	VIF	
Constant	16,533	4,927	3,356	,002				
Pengembangan Karir	,706	,126	,687	5,587	,000	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

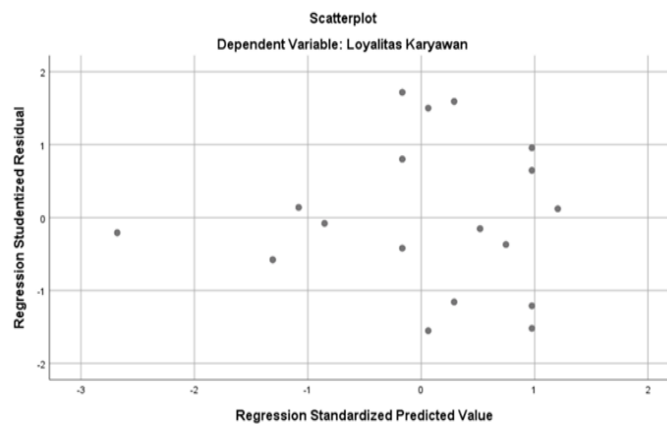
DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Melihat tabel 1.7 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,533	4,927		3,356	,002		
	Pengembangan Karir	,706	,126	,687	5,587	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Persamaan regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = a + b X$

Y = variabel dependen yang diramalkan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen.

Dari hasil pengolahan data analisis regresi linier sederhana Tabel 1.8 maka dapat di rumuskan :  $Y = 16,533 + 0,706 X$

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Dari perumusan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstant a sebesar 16,533 artinya jika nilai Variabel X Pengembangan Karir nilainya 0 maka nilai Variabel Y Loyalitas Karyawan memiliki nilai tetap 16,533. Nilai koefisien regresi Variabel X Pengembangan Karir sebesar 0,706 artinya apabila variabel Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 (satu) nilai, maka Variabel Y Loyalitas Karyawan meningkat sebesar 0,706.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 <sup>a</sup>	,471	,456	3,319

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 1.9 diketahui nilai Adjusted R Square yaitu 0,456, maka pengaruh variabel Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) maka pengembangan karir dapat mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 45,6% sedangkan sisanya 54,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Loyalitas Karyawan dalam Pengembangan Karir sebanyak 45,6 % berupa faktor sistem penghargaan berbasis kerja, promosi jabatan, dan jaminan pendidikan berupa tugas belajar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

### Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Dilihat dari hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan artinya semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan, karena 45,6% faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan adalah pengembangan karir.

#### Saran

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di Divisi Rantai Pasok PT PINDAD Bandung oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang memiliki karir yang kurang berkembang karena karyawan yang kurang berkembang dalam pengembangan karir akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### Daftar Pustaka

- Alzen. (2022). Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 177–189.  
Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Ardian, R., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Minat Beli Kembali Cat Dulux Di Depo Keramik Katapang Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 704–714.
- Deepublish. (2021). Teknik Pengambilan Sampel dalam Penelitian. *Penerbitbukudeepublish*, 40–54.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120.
- Pratama. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen BISNIS*, 7(1), 48–55.
- Putri, S., & Suhartini, D. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562.
- Repi arti Afriani, et al. 202. (2023). *Service Management Based ON Performance Evaluation AT LLDIKTI Region IV JAWA BARAT DAN Banten Evaluasi kinerja ( performance appraisal ) adalah metode formal yang digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan secara rutin ( Naslen Merry*

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

*Kulaleen*, 2, 10, 897–910.

- Rokhman, O., Ningsih, A. N., Augia, T., Dahlan, H., Rosyada, Amrina, Putri, Dini Arista, Fajar, N. A., Yuniarti, E., Vinnata, N. N., Pujiwidodo, D., Ju, J., Wei, S. J., Savira, F., Suharsono, Y., Aragão, R., Linsi, L., Editor, B., Reeger, U., Sievers, W., Michalopoulou, C., Mimis, A., ... Devita, M. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96.
- Sihombing, A. S., PKLengkong, V., Taroreh, R. N., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Analysis Of Human Resources Competence And Career Level On Employee Performance Inpt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1041–1051.
- Sudrartono, T. (2019). Pengaruh Segmentasi Pasar terhadap Tingkat Penjualan Produk Fashion Usaha Mikro Kecil. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 55–66.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. *Oktober*, 2(2), 2829–0941.
- Wijaya, A. T., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2020). *Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. 2018*, 1–16.