



## Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di the BCC Hotel and Residence

Rahmat Nofriyandri<sup>1\*</sup>, Arif Adrian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Prodi Manajemen Perhotelan  
Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25171

Korespondensi penulis: [rahmatnofriyandri02@gmail.com](mailto:rahmatnofriyandri02@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to evaluate the impact of career development on employee loyalty at The BCC Hotel and Residence, Batam. Utilizing a quantitative method with a causal associative approach, data were collected through questionnaires distributed to 52 hotel employees. The analysis was conducted using simple linear regression. The findings reveal that career development has a positive and significant effect on employee loyalty. Employees who perceive good career development opportunities tend to exhibit higher loyalty to the company. The highest levels of loyalty are reflected in positive attitudes toward work, while the need for more attention from direct supervisors highlights the importance of their involvement. This study underscores the significance of professional development in enhancing employee loyalty and recommends that companies continue to improve communication and pay more attention to employee needs and desires to maintain their loyalty.*

**Keywords:** *Career Development, Employee Loyalty, and Hotel.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pengembangan karir mempengaruhi loyalitas karyawan di The BCC Hotel and Residence, Batam. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan hotel. Analisis dilakukan dengan regresi linier sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan peluang pengembangan karir yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas tertinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan perhatian dari atasan langsung menunjukkan perlunya perhatian yang lebih dalam hal ini. Penelitian ini menekankan betapa pentingnya pengembangan profesional dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan merekomendasikan perusahaan untuk terus meningkatkan komunikasi serta memberikan perhatian lebih pada kebutuhan dan keinginan karyawan untuk menjaga loyalitas mereka.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, dan Hotel

### 1. LATAR BELAKANG

*The BCC Hotel and Residence* adalah salah satu hotel berbintang 4 (\*\*\*\*) di kota Batam yang berada di Jl. Bunga Mawar Baloi Kusuma, Batam City, Batam Island 29432. *The BCC Hotel and Residence* memiliki kurang lebih 152 kamar, 9 departemen dan dengan total karyawan 52 orang. Loyalitas karyawan merujuk pada dedikasi, komitmen, dan kepercayaan terhadap seseorang atau organisasi, yang mencakup perasaan kasih sayang dan tanggung jawab untuk bekerja keras, memberikan layanan yang luar biasa, serta menunjukkan perilaku yang baik. (Wellyanto dan Halim 2019:332).

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, seperti dukungan organisasi, partisipasi aktif, disiplin, tanggung jawab, dan sikap kerja yang positif. Terdapat *turnover* sebesar 17% *Turnover* yang terjadi pada sebuah perusahaan dapat

mempengaruhi tingginya loyalitas pada sebuah Perusahaan. Tingginya *turnover* kemungkinan terjadi karena ketidakpuasan dalam bekerja, karyawan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena berbagai alasan, seperti kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau ketidakcocokan antara harapan dan realitas pekerjaan.

Pada penelitian sebelumnya Purnamasari dan Sintaasih (2019:5765). Loyalitas didefinisikan sebagai dedikasi yang ditunjukkan oleh kesediaan karyawan untuk melindungi dan mendukung organisasi dengan niat sadar, tekad, dan kemampuan untuk membuktikannya melalui tindakan dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas, yang membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Muna dan Isnowati (2022:1122). Pengembangan karir mencakup kegiatan HR yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di dalam perusahaan, memungkinkan baik organisasi maupun karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Jika pengembangan karir di sebuah perusahaan dianggap kuat, hal ini akan berdampak positif pada loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, menurut Willy Rizky Utami & Dwiatmadja (2020). Pengembangan karir terbukti mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan cenderung percaya bahwa dedikasi mereka terhadap perusahaan harus dihargai dengan pengakuan atas usaha mereka melalui peluang pengembangan karir. Dalam konteks ini, peneliti memilih judul berikut untuk penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan The BCC Hotel and Residence.”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Loyalitas Karyawan**

Menurut Estiana (2021:2). Loyalitas melibatkan komitmen karyawan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga rahasia perusahaan, dan menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi selama masa kerja mereka.

Sementara itu menurut Citra (2019:215). Loyalitas karyawan tidak hanya mencakup kehadiran fisik semata; ia juga melibatkan keterlibatan emosional dan spiritual yang mendalam. Loyalitas semacam ini sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Kurniawan (2019:86). Loyalitas mencakup bukan hanya bertahan di perusahaan, tetapi juga merasa terhubung dengan organisasi, yang membantu karyawan memaksimalkan kinerja mereka.

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia, yang dapat mendorong pengembangan karir dan meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi: 1) pemberdayaan, 2) partisipasi, 3) lingkungan kerja, 4) kerjasama tim, dan 5) pelatihan, 6) pengembangan, 7) pengakuan, dan 8) penghargaan.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Joko dkk (2019). Pengembangan karir mengacu pada pendekatan formal atau serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, serta memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang berkualifikasi dan berpengalaman untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Suwarno dan Aprianto (2019:59). Pengembangan karir Ini melibatkan upaya individu untuk mencapai tujuan karir mereka dan inisiatif organisasi dari departemen sumber daya manusia untuk menyelaraskan dengan jalur karir dan struktur organisasi. Sementara itu menurut Pradipta dan Suwandana (2019:2419). Pengembangan karir adalah proses yang mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, membantu mereka merencanakan karir saat ini dan masa depan, serta mendukung mereka untuk naik ke posisi atau jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengembangan karir oleh para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian rencana yang dilakukan oleh karyawan untuk lebih mengembangkan potensi mereka guna meningkatkan kinerja bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki rencana pengembangan karir yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir meliputi: 1) hubungan pegawai dan organisasi, 2) personalitas pegawai, 3) faktor eksternal, 4) sistem penghargaan, 5) jumlah pegawai, 6) ukuran organisasi, 7) kultur organisasi, dan 8) tipe manajemen.

Berdasarkan latar belakang dan teori pendukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang positif dan signifikan di The BCC Hotel and Residence.

Ha : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang positif dan signifikan di The BCC Hotel and Residence.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di The BCC Hotel and Residence, yang beralamat di Jl. Bunga Mawar Baloi Kusuma, Kota Batam, Pulau Batam 29432.

Berdasarkan hipotesis yang telah dijabarkan, penelitian ini mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam kategori variabel independen dan dependen. Pengembangan karir berfungsi sebagai variabel independen, sementara loyalitas karyawan adalah variabel dependen.

Loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Loyalitas tersebut membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, serta memotivasi dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Loyalitas karyawan dapat diukur menggunakan indikator-indikator berikut: 1) dukungan organisasi yaitu mencakup kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, dan berpartisipasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. 2) partisipasi aktif yaitu karyawan dituntut untuk menghasilkan ide, menyumbangkan waktu dan tenaga, serta berpartisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan terkait masalah organisasi. 3) disiplin yaitu mengacu pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. 4) tanggung jawab yaitu kesadaran individu akan kewajibannya terhadap pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. 5) sikap kerja positif yaitu menggambarkan sikap mental dan emosional individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir menurut Pradipta dan Suwandana (2019:2419). Serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam merencanakan karir mereka saat ini dan di masa depan, serta membantu mereka mencapai tingkat atau pangkat pekerjaan yang lebih tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir meliputi: 1) perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu mencakup keadilan dalam penilaian kinerja, kesempatan yang sama untuk pengembangan karir, kompensasi yang setara dengan kontribusi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan yang sehat. 2) kepedulian para atasan langsung yaitu memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan, memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan berupaya memahami tantangan yang

dihadapi oleh karyawan. 3) informasi tentang berbagai peluang yaitu Karyawan perlu diberikan informasi secara terbuka mengenai peluang promosi yang tersedia di perusahaan, termasuk persyaratan dan kriteria untuk mencapainya. 4) adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan yaitu mencakup sejauh mana karyawan menunjukkan minat untuk dipromosikan, yang tercermin dalam komitmen, motivasi, dan kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh 52 karyawan di The BCC Hotel and Residence, dengan ukuran sampel yang sesuai dengan jumlah tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Secara spesifik, digunakan teknik total *sampling*, di mana ukuran sampel sama dengan seluruh populasi.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode komunikasi tidak langsung melalui penyebaran *kuesioner* kepada responden. *Kuesioner* ini berisi pertanyaan tertutup dan dinilai menggunakan skala *Likert*.. Analisis regresi linier sederhana adalah teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji validitas instrumen penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1, menunjukkan bahwa semua indikator pengembangan karir dan loyalitas karyawan dianggap valid karena nilai signifikansi (Sig.)  $\geq 0,05$ , yang menandakan bahwa data tersebut valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Item Kuesioner			
		No Item	Jumlah	Jumlah Item Yang Gugur	Jumlah Item Valid
Pengembangan Karir	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1, 2, 3	3	0	3
	Kepedulian para atasan langsung	4, 5, 6	3	0	3
	Informasi tentang berbagai peluang promosi	7	1	0	1
	Adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan	8, 9, 10	3	0	3
Loyalitas Karyawan	Dukungan Organisasi	1	1	0	1
	Partisipasi Aktif	2	1	0	1
	Disiplin	3	1	0	1
	Tanggung jawab	4	1	0	1
	Sikap kerja positif	5, 6	2	0	2

Sumber: Olahan data SPSS 25.00 (2024)

Hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kedua instrumen penelitian, yaitu pengembangan karir dan loyalitas karyawan, memiliki koefisien *Cronbach's alpha* di atas 0,7. Oleh karena itu, kuesioner dapat dianggap *reliabel*.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliability Statistics</i>		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Pengembangan Karir	.888	10	<i>Reliabel</i>
Loyalitas Karyawan	.807	6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olahan data SPSS 25.00 (2024)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling total, yang mencakup seluruh karyawan The BCC Hotel and Residence, sebanyak 52 orang. Dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan The BCC Hotel and Residence, karakteristik responden ditentukan berdasarkan 3 kriteria: jenis kelamin, departemen, dan masa kerja.

Mengenai jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki, dengan frekuensi 42 orang dan persentase 80,8%, sementara frekuensi responden perempuan adalah 10 orang dan persentase 19,2%, hal ini dikarenakan di The BCC Hotel and Residence harus bergantian shift.

Berdasarkan departemen bekerja sebagian responden adalah departemen *front office* dengan frekuensi 9 orang dan persentase sebanyak 17.6%, selanjutnya pada departemen *housekeeping* dengan frekuensi 8 orang dan persentase sebanyak 15.5%, *engineering* dengan frekuensi 8 orang dan persentase sebanyak 15.5%, *human resources and security* dengan frekuensi 6 orang dengan persentase sebanyak 11.3%, *accounting* dengan frekuensi 6 orang dan persentase sebanyak 11.3%, *food and beverage product* dengan frekuensi 6 orang dan persentase sebanyak 11.3%, *food and beverage service* dengan frekuensi 4 orang dan persentase sebanyak 7.7%, *sales and marketing* dengan frekuensi 3 orang dan persentase sebanyak 5.8%, dan *administration and general* dengan frekuensi 2 orang dan persentase sebanyak 4%.

Berdasarkan lama bekerja sebagian responden adalah yang tertinggi > 5 tahun sebanyak 44,2%, 4-5 tahun sebanyak 21.2%, 1-2 tahun sebanyak 21,2%, dan <1 tahun sebanyak 13.4%.

Dalam penelitian ini, loyalitas karyawan dinilai menggunakan lima indikator, dengan hasil rata-rata 20,07, yang menunjukkan tingkat loyalitas yang moderat. Skor tertinggi tercatat pada indikator 5, dengan rata-rata 6,21, mencerminkan bahwa karyawan The BCC Hotel and Residence memiliki pengaruh positif terhadap citra perusahaan dan menjaga hubungan sosial yang baik. Sebaliknya, skor terendah ada pada indikator 4, dengan rata-rata 2,98, menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak sepenuhnya terlibat dalam tugas mereka, menunjukkan kurangnya antusiasme, serta inisiatif dan tanggung jawab yang minim.

Pengembangan karir dinilai melalui empat indikator, dengan rata-rata 35,51, juga menunjukkan tingkat yang moderat. Skor tertinggi berada pada indikator 2, dengan rata-rata 11,15, yang menunjukkan bahwa manajer perlu lebih fokus pada pengembangan karir dengan memperbaiki komunikasi dan memenuhi kebutuhan serta tujuan karyawan. Skor

terendah adalah pada indikator 2, dengan rata-rata 3,21, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki akses terbatas terhadap informasi mengenai berbagai peluang promosi.

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Dukungan organisasi	1	3.53	Cukup
2.	Partisipasi aktif	2	3.71	Cukup
3.	Disiplin	3	3.63	Cukup
4.	Tanggung jawab	4	2.98	Cukup
5.	Sikap kerja positif	5, 6	6.21	Cukup
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>20.06</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Olahan data SPSS 25.00 (2024)

**Tabel 4.** Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1, 2, 3	10.86	Cukup
2.	Kepedulian para atasan langsung	4, 5, 6	11.15	Cukup
3.	Informasi tentang berbagai peluang promosi	7	3.21	Cukup
4.	Adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan	8, 9, 10	10.28	Cukup
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>35.5</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Olahan data SPSS 25.00 (2024)

### Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan SPSS 25.00 untuk melakukan uji normalitas. Taraf signifikansi yang diterapkan untuk menentukan apakah distribusi data dapat diterima atau ditolak adalah 0,05. Hasil uji menunjukkan nilai *Asymp Sig* untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,069, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, sedangkan untuk loyalitas karyawan adalah 0,073. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel data bersifat homogen atau tidak. Hasil analisis uji homogenitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,657, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berasal dari populasi dengan variansi yang seragam atau data bersifat homogen.



## Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Uji ini sering diperlukan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear jika taraf signifikansi  $\geq 0,05$ . Hasil dari analisis regresi linier dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5.** Uji Linearitas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY * TX	Between Groups	(Combined)	84.678	13	6.514	1.518	.156
		Linearity	34.488	1	34.488	8.040	.057
		Deviation from Linearity	50.190	12	4.182	.975	.489
	Within Groups		163.014	38	4.290		
	Total		247.692	51			

Sumber: Olahan Data SPSS 25.00

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,489 dengan taraf signifikansi  $\geq 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X) dan loyalitas karyawan (Y).

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menilai sejauh mana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Hasil dari uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 6 dan 7 di bawah ini:

**Tabel 6.** Nilai Signifikansi

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.488	1	34.488	8.088	.006 <sup>b</sup>
	Residual	213.204	50	4.264		
	Total	247.692	51			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

Sumber: Olahan data SPSS 25.00

**Tabel 7.** Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.624	2.986		3.893	.000
	TX	.238	.084	.373	2.844	.006

a. Dependent Variable: TY

*Sumber: Olahan Data SPSS 25.00*

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai F adalah 8,088 dengan taraf signifikansi 0,006, yang kurang dari 0,05, dan nilai T adalah 2,844 dengan taraf signifikansi 0,006, juga kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi antara pengembangan karir (X) dan loyalitas karyawan (Y), lihat persamaan berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 11.624 + 0,238 X$$

Berdasarkan persamaan di atas, koefisien regresi adalah 0,238 dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit pada pengembangan karir akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,238 unit.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji determinasi dapat dilihat dari nilai *R-square* dalam analisis regresi linear sederhana, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8 di bawah ini:

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi (*R square*)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 <sup>a</sup>	.139	.122	2.06497

a. Predictors: (Constant), TX

*Sumber: Olahan Data SPSS 25.00*

*R-square* = 0,139, yang berarti bahwa kontribusi atau pengaruh variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan adalah 13,9%, sementara 86,1% ditentukan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan

adanya dampak positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di The BCC Hotel and Residence. Hal ini dikonfirmasi oleh analisis regresi sederhana dengan nilai F pengembangan karir sebesar 8,088 dengan taraf signifikansi  $0,006 \leq 0,05$  dan nilai T sebesar 2,844 dengan taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan variabel lainnya secara signifikan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Aditya Virgiansyah dkk. (2022), yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, ketika peluang pengembangan karir di perusahaan meningkat, loyalitas karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di The BCC Hotel and Residence, kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara keseluruhan dinilai dalam kategori cukup dengan persentase 59,62%.
2. Loyalitas karyawan juga dinilai dalam kategori cukup dengan persentase 55,77%.
3. Dampak pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, berdasarkan analisis regresi sederhana dengan nilai F pengembangan karir sebesar 8,088 dengan taraf signifikansi  $0,006 \leq 0,05$  dan nilai T sebesar 2,844 dengan taraf signifikansi  $0,006 < 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara signifikan. Dengan demikian, pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Saran

#### 1. Bagi Pihak *The BCC Hotel and Residence*

Berdasarkan dari hasil pengolahan data penelitian mengenai pengembangan karir berikut beberapa saran dari peneliti yaitu, diperlukan kebijakan kesetaraan yang jelas, program *mentorship*, kriteria yang realistis, transparansi informasi, serta penghargaan dan dukungan untuk meningkatkan antusiasme karyawan. Selanjutnya mengenai loyalitas karyawan solusi yang diperlukan meliputi sosialisasi visi dan misi, kegiatan *team building*, penegakan aturan, lingkungan kerja yang positif, program kesadaran, dan kegiatan sosial untuk meningkatkan hubungan antar karyawan.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti merekomendasikan untuk menjelajahi lebih banyak sumber dan referensi, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih berguna. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi peneliti lain yang melakukan studi serupa di lokasi yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- Aditya Virgiansyah, R., Rusman Frendika, & Allya Roosallyn Assyofa. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 818–825. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2456>
- Anzaningtyas, M., Mardiansyah, J., Prabowo, D. R., & Erialdy. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *JIPIS*, 33(1).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Artaya, I. P. (2019). Penerapan teori motivasi hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow dan teori motivasi pemeliharaan Herzberg. *ResearchGate*, January, 1–10.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Estiana, R. (2021). Analisis budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada lembaga pendidikan Rtabumah Tahfidz Fie Dzhilalil Qur'an (Rtq). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Gozaly, J., & Wibawa, F. W. (2018). Analisis kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Integra*, 31.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85–97.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).

- 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. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Runtu, J. (2020). *Indikator loyalitas karyawan*. Jakarta: Badan Diskusi MSDM II.
- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. Deepublish.
- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., & Altintas, S. (2021). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Journal of Industrial Management and Data Systems*, 111(5), 675–696.
- Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69.
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>