



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO

Sitti Abudi ¹, Irwan Yantu ², Agus Hakri Bokingo ³

^{1,2,3} Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Received: 04 Januari 2024

Revised : 11 Januari 2024

Accepted: 18 Januari 2024

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. Mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dan observasi. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 56,8% dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 27,0%. Secara simultan diperoleh nilai R Square sebesar 0,493, Diartikan bahwa Lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 49,3%. Sedangkan 50,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Loyalitas Kerja

(*) Corresponding Author:

SittiAbudi06@gmail.com

How to Cite: Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10537205>

PENDAHULUAN

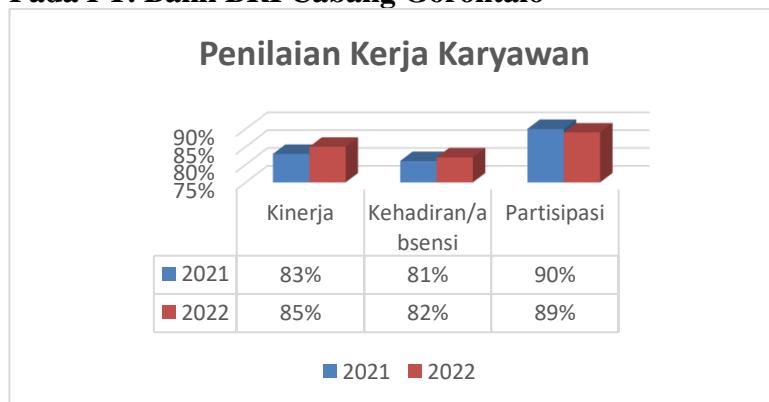
Dalam sebuah organisasi banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sukses tidaknya tujuan sebuah perusahaan. Dari sekian banyak faktor tersebut salah satunya adalah individu, individu atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Adanya dukungan dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sangat penting keberadaannya mengingat sumber daya lainnya yang ada di perusahaan diatur dan dikelola oleh sumber daya manusia atau oleh para karyawan. Selain itu, sukses tidaknya tujuan sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang besar karena dengan hadirnya sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas terhadap sebuah perusahaan akan memberi kemudahan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Sikap karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat dimana ia bekerja akan sangat berguna bukan hanya untuk dirinya sendiri sebagai individu melainkan juga untuk kepentingan perusahaan.

Aspek kedua yang bisa pengaruh loyalitas karyawan merupakan pengembangan karir. Tiap industri tentu menginginkan karyawan dengan keahlian yang besar. Industri butuh tingkatkan keahlian karyawannya dengan pengembangan karir yang berjenjang. Pengembangan karir ialah suatu metode yang dicoba oleh industri buat menunjang serta memaksimalkan produktivitas karyawan sekalian mempersiapkan mereka buat terus menjalani pergantian yang terjadi. Pengembangan karir hendak sangat bermanfaat untuk industri buat membenarkan karyawan yang pas di dalam sesuatu posisi, penuhi persyaratan mengisi posisi

karyawan yang berganti ganti, perbanyak keragaman tenaga kerja, serta pula membagikan posisi yang lebih nyata terhadap karyawan. Salah satu penanda dari pengembangan karir merupakan promosi jabatan. karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik bukan tidak bisa jadi hendak dipromosikan ataupun ditempatkan pada tingkat jabatan yang lebih besar. Dengan begitu hingga loyalitas pada diri karyawan juga hendak terus menjadi bertambah sejalan dengan jabatan yang diembannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utami (2020) dalam penelitian tersebut variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan data penilaian kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI), berikut ini :

**Tabel 1.1 Penilaian Kerja Karyawan
Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo**



Sumber: PT. Bank BRI Cabang Gorontalo 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat Penilaian Kerja Karyawan pada tahun 2021-2022. Pada aspek kinerja pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari yang mulanya 83% menjadi 85%. Pada tahun 2022 aspek kehadiran/absensi mengalami peningkatan sebesar 1% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 aspek partisipasi mengalami penurunan yang mulanya 90% menjadi 89%.

Terlihat bahwa terdapat data penilaian kerja karyawan dari tahun 2021 sampai 2022 di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dari indikator loyalitas kerja menurut (Jayanti & Wati, 2020) yaitu taat pada aturan, tanggung jawab, pengabdian, rasa memiliki, hubungan antar karyawan, kejujuran. PT. Bank BRI Cabang Gorontalo harus berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan guna mencapai loyalitas kerja seperti yang diharapkan. Hal mengindikasikan adanya faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Dalam pandangan karyawan untuk bekerja lebih loyal perusahaan juga harus menjamin kepuasan kerja karyawannya. Jika karyawan dipenuhi ketidakpuasan terhadap dampak yang diterima perusahaan akan sangat negatif artinya jika masalah kepuasan kerja tidak dapat diselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil organisasi secara keseluruhan dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik (Yuliyanti et al., 2020).

Fenomena yang terjadi dilapangan yaitu, tidak semua karyawan dapat bekerja dengan setia pada suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap tugas dan tanggung jawab harus dikerjakan dengan loyalitas tinggi dan rasa memiliki, sebab loyalitas dan rasa memiliki merupakan jembatan menuju kinerja yang optimal. Ada sebagian karyawan yang memiliki kebiasaan berpikir logis, sebagian yang memiliki kebiasaan berpikir analitis, sebagian lagi selalu melihat kedepan, dan sebagian yang lain lebih suka tenggelam dalam pola berpikir lama. Semua kondisi ini adalah fakta yang menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam membangun loyalitas kerja karyawan yang memberi manfaat maksimal untuk perusahaan maupun karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen perbankan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan loyalitas kerja dari karyawan. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi semua pihak.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif ini yaitu bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun desain penelitian untuk mengetahui hubungan dan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dapat diketahui bahwa rancangan penelitian ini untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) Lingkungan Kerja dan (X_2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Komitmen Organisasi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi. Dan dokumentasi

Teknik Analisis Data

Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji heteroskedastisitas, (4) Uji Regresi Linier. Pengujian Hipotesis seperti (1) Uji Parsial (Uji-T), (2) Uji Simultan (Uji-F), (3) Koefesien Determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (sugiyono, 2018:125). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu digunakan Uji validitas dengan korelasi Product Moment dengan Kriteria pengujianya:

- a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner dinyatakan Valid
- b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner dinyatakan Tidak Valid

Nilai r tabel dengan $N-2= 100$ berdasarkan taraf signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh nilai r tabel sebesar **0,227**.

Berdasarkan hasil uji validitas pernyataans kuesioner untuk variabel X_1 (Lingkungan Kerja), variabel X_2 (Pengembangan Karir) dan variabel Y (Loyalitas

Kerja) tersebut, terlihat bahwa semua pertanyaan kuesioner adalah valid, karena nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan Nilai r hitung memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,227.

Uji Reliabilitas

Darmanah (2019) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menunjukkan indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan demikian suatu tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach aplha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	35

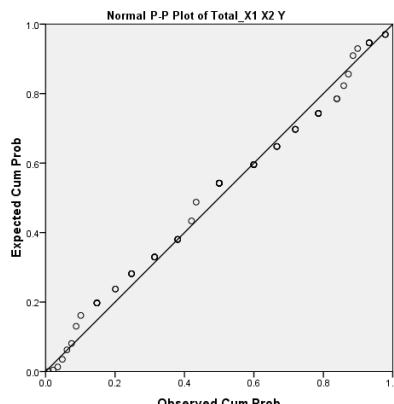
Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas diperoleh Nilai rata-rata Cronbach's Alpha sebesar 0,913. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari alpha 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal P-P Plot of regression standardized residual. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi (Gandhy, 2018).



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa sebaran plot berada disekitar dan sepanjang garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian menunjukkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model korelasi berganda ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas, Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen (Garaika & Darmanah, 2019) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila $VIF > 5,00$ maka terdapat masalah multikolinearitas
- b) Bila $VIF < 5,00$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.911	4.276		5.593	.000		
Lingkungan Kerja	.568	.168	.522	3.381	.001	.295	3.385
Pengembangan Karir	.270	.104	.205	2.325	.009	.295	3.385

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

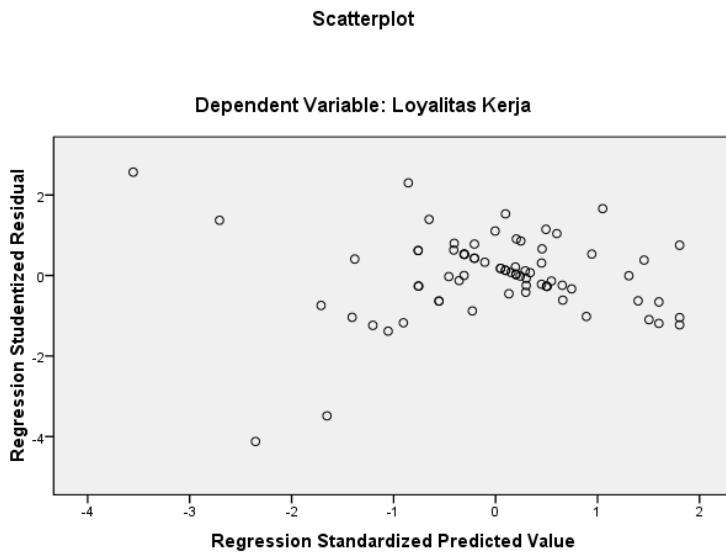
Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $3,385 < 5,00$ Sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan dasar analisis adalah sebagai berikut (Garaika & Darmanah, 2019):

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Gambar diatas menunjukkan hasil grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Berdasarkan hasil Uji heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y, yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir serta satu variabel dependen yaitu Loyalitas Kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $\mathbf{Y} = \mathbf{b}_0 \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{x}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{x}_2 + \mathbf{e}$.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	23.911	4.276		5.593	.000
Lingkungan Kerja	.568	.168	.522	3.381	.001
Pengembangan Karir	.270	.104	.205	2.325	.009

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji regresi diatas didapatkan hasil persamaan regresi berganda berikut:

$$\mathbf{Y} = \mathbf{23.911} + \mathbf{0,568X}_1 + \mathbf{0,270X}_2 + \mathbf{e}$$

Pada persamaan linear diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai kostanta $b_0 = 23.911$ dengan nilai kostanta yang bernilai positif (23.911) maka Loyalitas kerja pada Bank BRI cabang Gorontalo akan bertambah sebesar 23.911 apabila Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir sama dengan nol.

2. Nilai b₁ untuk variabel Lingkungan kerja dengan Nilai kostanta b₁ = 0.568 (arah positif) artinya jika Lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka Loyalitas kerja akan bertambah sebesar 56,8% dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai b₂ untuk variabel Pengembangan karir dengan Nilai kostanta b₂ = 0.270 (arah positif) artinya jika Pengembangan karir meningkat satu-satuan, maka Loyalitas Kerja akan bertambah sebesar 27,0% dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja dan Pengembangan karir, maka Loyalitas kerja tidak mengalami perubahan.

a. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₁) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa jika Lingkungan kerja (X₁) ditingkatkan maka hal itu akan meningkatkan Loyalitas kerja (Y).

b. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X₂) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif, dapat diartikan bahwa jika Pengembangan karir (X₂) ditingkatkan maka hal itu akan meningkatkan Loyalitas kerja (Y).

e. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen X₁ (Lingkungan kerja), X₂ (Pengembangan karir) terhadap variabel dependen Y (Loyalitas Kerja). Hal itu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H₀: diterima (H₁: ditolak) jika t hitung < t tabel dengan tingkat kepercayaan 90% atau α sama dengan 5% (0,05).

2. H₀: ditolak (H₁: diterima) jika t hitung > t tabel dengan tingkat kepercayaan 90% atau α sama dengan 5% (0,05).

H₀ : Artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

H₁ : Artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Uji-t dihitung dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan 90% atau α sama dengan 5% (0,05). Hal ini sejalan dengan tingkat margin of error pada pengambilan sampel sebesar 5%. Diketahui nilai t tabel yang akan digunakan adalah 1,992.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.911	4.276		5.593	.000		
Lingkungan Kerja	.568	.168	.522	3.381	.001	.295	3.385
Pengembangan Karir	.270	.104	.205	2.325	.009	.295	3.385

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji Parsial (uji t) diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa:
a.Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan variabel Lingkungan kerja (X1) melalui pengujian secara parsial diperoleh t hitung $3,381 > 1,992$ (t tabel) dengan p-value $0,001 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi Loyalitas kerja sebesar 0,568 atau 56,8%. Berdasarkan data tersebut didapatkan berdasarkan hasil olahan data SPSS.

b. Pengembangan Karir

Berdasarkan perhitungan variabel Pengembangan Karir (X2) melalui pengujian secara parsial diperoleh t hitung $2,325 > 1,992$ (t tabel) dengan p-value $0,009 < 0,05$ artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Dapat dijelaskan bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Loyalitas kerja sebesar 0,270 atau 27,0%. Berdasarkan data tersebut didapatkan berdasarkan hasil olahan data SPSS.

f. Uji Simultan (Uji-f)

(Darmanah, 2019) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Ketentuan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha > 0,1$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara serempak variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara serempak variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2315,343	2	1157,672	35,055	.000^a
Residual	2377,777	72	33,025		
Total	4693,120	74			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian secara Simultan (uji F) diatas sehingga diperoleh F hitung sebesar $35,055 > 2,380$ (F tabel) dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai F hitung yang diperoleh signifikan, sehingga hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara serempak variabel independen; Lingkungan kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Variabel Loyalitas kerja.

g. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi di PT Bank BRI Cabang gorontalo pada koefisien determinasi berganda. Bila nilai r mendekati -1 atau 1 maka ada hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.479	5.747

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi secara parsial dari masing-masing variabel tersebut. Dengan demikian besarnya kontribusi Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja sebesar 56,8%, besarnya kontribusi Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja sebesar 27,0%. Hal ini berarti variabel Lingkungan kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap Loyalitas kerja dibanding variabel Pengembangan Karir.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja

Menjawab rumusan masalah yang pertama yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif Loyalitas kerja dapat dilihat dari Tabel 4.8 Yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan koefisien regresi t-test diperoleh t hitung Lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 artinya variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y).

Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja sebesar 56,8%. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Pengembangan Karir yaitu dengan presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Lingkungan kerja yang diterapkan di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo berkategori Baik. Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo telah menerapkan dengan baik hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, dan fasilitas kerja yang memadai sehingga Karyawan memiliki loyalitas dalam bekerja di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo.

Hasil tersebut didukung dengan hasil observasi awal ditemui bahwa lingkungan kerja di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo telah memadai seperti tersedianya fasilitas kantor dan suasana tempat kerja antar karyawan yang saling memberikan support, hasil wawancara kepada karyawan di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo juga menyatakan bahwa dikantor PT. Bank BRI Cabang Gorontalo Sesama karyawan dituntut untuk saling bekerja sama, berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik Serta karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di dalam kantor maupun di luar kantor dimana dengan pelatihan tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan dalam peningkatan jenjang karirnya. Hal tersebut sehingga yang mendorong kepada loyalitas kerja pegawai di PT. Bank BRI Cabang Goro.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putu Meidita Larastrini dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work– Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019, hal. 183) menyatakan bahwa: "Bawa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan". Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan Karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika Karyawan suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka Karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana atau segala sesuatu yang berhubungan dengan Karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dan loyalitas kerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang menyatakan apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja dapat dilihat dari Tabel 4.8 Yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan koefisien regresi t-test diperoleh t hitung Lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 artinya variabel Pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y).

Pengembangan karir secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja sebesar 27,0%. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai Rata-rata dari Variabel Pengembangan karir yaitu dengan presentase baik, Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Pengembangan karir yang diterapkan di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo berkategori Baik. Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo telah menerapkan dan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi Karyawan, Promosi, serta mutasi kerja Karyawan dengan baik sehingga Karyawan memiliki loyalitas dalam bekerja di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo.

Hasil diatas didukung oleh pernyataan karyawan yang mendukung bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir, karyawan di PT. Bank BRI Cabang Gorontalo Aktif mencari kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang karir dan juga Aktif mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi guna mendukung promosi dalam karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Vivilia Aninditya Vrisna Willy, Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan menyatakan bahwa Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja seorang karyawan pada PT. Tribun Berita Online dikarenakan karyawan beranggapan bahwa kesetiaan terhadap perusahaan perlu dilakukan sebanding dengan hasil kerja yang dikeluarkan dihargai dengan peningkatan karir pada karyawan PT. Tribun Berita Online.

Sejalan dengan penelitian oleh Abdu Haris, Ahmad Firman dan Deddy Rahwandi Rahim dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru, yang menyatakan bahwa yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap loyalitas kerja

pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y). R₂ sebesar 0,454, menunjukkan pengertian bahwa 45,4 persen sumbangan pengaruh pengembangan karir (X₃) terhadap loyalitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 54,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan kepada Karyawan nya untuk melakukan perubahan status, posisi, ataupun kedudukan Karyawan di suatu perusahaan (Yunita & Utami, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas Karyawan dalam bekerja sehingga loyalitas dalam bekerja dapat dipenuhi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 diperoleh F hitung Lebih besar dari F tabel dan nilai p value kurang dari 0,05 sehingga nilai F hitung yang diperoleh signifikan.

Lingkungan kerja dan Pengembangan karir Karyawan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas kerja Karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 49,3%, Bentuk kontribusi antara Lingkungan kerja dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja adalah pengaruh positif yang ditunjukan dari besaran koefisien regresi yang bertanda positif. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Lingkungan kerja dan Pengembangan karir ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan diikuti dengan meningkatnya Loyalitas kerja dan sebaliknya jika variabel Lingkungan kerja dan Pengembangan karir mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunya Loyalitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo.

Berdasarkan hasil dari dilakukannya observasi awal penelitian ditemukan juga bahwa karyawan memiliki loyalitas kerja seperti taat pada aturan kerja yang, .karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo juga menyatakan bahwa bahwa melanggar peraturan di tempat kerja adalah tindakan yang tidak bertanggung jawab serta karyawan merasa bahwa kesuksesan perusahaan ini adalah juga kesuksesan saya pribadi. Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo juga mendukung bahwa Tanggung jawab adalah faktor penting dalam menjaga loyalitas kerja, Pentingnya tanggung jawab sebagai kualitas kepemimpinan dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

Hasil tersebut diatas sejalan dengan penelitian oleh Dewi Eka Putri dengan judul Pengaruh Pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Astra sedaya finance, menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian analisis statistic sehingga hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Astra Sedaya Finance.

Hasil penelitian oleh Ade Febriani dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.

Aurora Indah Elektrik Sunggal, menunjukan bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik baik secara parsial maupun secara simultan. Loyalitas dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Loyalitas memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas yang sejalan dengan teori oleh Leuwol (2020:81) berpendapat bahwa "Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang Karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya". Peneliti mengambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dan pengembangan karir yang berjalan dengan baik akan berdampak pada Loyalitas kerja Karyawan yang merupakan bagian penting dalam pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo karena apabila Karyawan loyal terhadap perusahaan, operasional perusahaan akan lebih stabil dan begitupun sebaliknya apabila loyalitas Karyawan pada perusahaan rendah, banyak Karyawan yang akan mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan akan terhambat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan besaran pengaruh sebesar 56,8%. Menunjukan bahwa sebesar 56,8%. Lingkungan kerja dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo. Dengan artian bahwa semakin ditingatkannya Lingkungan kerja seperti hubungan kerja antar rekan kerja yang baik, suasana tempat kerja yang nyaman dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan dapat meningkatkan Loyalitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo

2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. dengan besaran pengaruh sebesar 27,0%. Menunjukan bahwa sebesar 27,0%. Pengembangan karir dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo. Artinya semakin di tingatkannya pengembangan karir seperti pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Karyawan, Promosi dan Mutasi dapat meningkatkan Loyalitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo.

3. Secara simultan Lingkungan kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja, dengan besaran pengaruh sebesar 49,3%,. Menunjukan bahwa sebesar 49,3%, Lingkungan kerja dan Pengembangan karir secara Bersama-sama dalam mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo. dengan artian bahwa jika PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo meningkatkan semua aspek Lingkungan

kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama hal ini dapat meningkatkan Loyalitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo

a. Peningkatan terhadap Lingkungan kerja agar memberikan dampak positif pada loyalitas kerja Karyawan sehingga diharapkan agar tetap menjaga Hubungan kerja antar rekan kerja dengan baik, memaksimalkan suasana kerja yang nyaman serta memelihara fasilitas dan meningkatkan fasilitas kerja maupun fasilitas umum yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo.

b. Pengembangan karir bagi Karyawan agar selalu dilaksanakan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi jabatan agar meningkatkan loyalitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo.

2. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dari variabel independen lain selain Lingkungan kerja dan Pengembangan karir yang mempengaruhi Loyalitas kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Gorontalo sebesar 50,7%, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen lain pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In Aswaja Pressindo.
- Aditya Virgiansyah, 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>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi, 7(1), 20-24.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. Jurnal Dimensi, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Brata, J. T., Nashar, A., & Suyuti, H. M. (2023). The Role of e-Leadership, Career Development and Loyalty on Employee Performance. International Journal of Artificial Intelligence Research, 6(1.1).
- Darmanah, G. (2019). Metodologi Penelitian. Cv. Hira Tech.
- 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>

- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV HIRA TECH.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal BISNIS & KEWIRASAHAAN*, 11(3), 255–262.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3100>
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Hasibuan.
- Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESA), 1(1), 99–110.
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>.
- Kertiyyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal IPM2KPE*, 6.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85– 97.
- Leuwol, N. V. dkk (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Edisi Pert. Edited by J. Simarmata. Yayasan Kita Menulis.
- Lumi, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93.
<https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Lyta Lestary, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis &Investasi* , 94 - 103.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghilia Indonesia
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- 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.
- 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.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Putri, D. E. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir,Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Sedaya Finance). *Metrologia*, 53(5), 21.
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSU PRESS.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Siagiang, P.S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua Puluh Enam. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri, R. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja Karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang. Pengaruhkomunikasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja Karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, 2(1), 82.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. (2000). Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sugiyono, L. (2020). Analisis situasi pembangunan manusia di Jawa Tengah. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 3(1), 12-23.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Yunita, D., & Utami, S. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Honoris Industry. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 90–98. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i3.278>