

PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Rismawati¹, Putri Eka Gianti², Nouval Abdul Wahid Ar-Rizqi³, Riski Indah Pratama⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: risma@pelitabangsa.ac.id¹, ekap2808@gmail.com², nouvalabdul123@gmail.com³, indahpratama8284@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT RLC Indonesia dengan menggunakan pendekatan teori organisasi klasik. Teori ini menekankan pentingnya struktur organisasi yang formal, pembagian tugas yang jelas, serta efisiensi dalam proses manajerial. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dari berbagai divisi di perusahaan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor—rekrutmen, pengembangan karir, dan kepuasan kerja—berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen klasik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung peningkatan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk terus memperkuat sistem rekrutmen dan pengembangan karir, serta menciptakan iklim kerja yang memuaskan bagi karyawan.

Kata Kunci: Teori Organisasi Klasik, Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of recruitment, career development, and job satisfaction on employee loyalty at PT RLC Indonesia using the classical organizational theory approach. This theory emphasizes the importance of a formal organizational structure, clear division of tasks, and efficiency in the managerial process. The study was conducted using a quantitative method, using a questionnaire instrument distributed to employees from various divisions in the company. The collected data were analyzed using multiple linear regression to determine how much influence each independent variable has on employee loyalty as the dependent variable. The results of the study indicate that the three factors—recruitment, career development, and job satisfaction—have a positive and significant effect on employee loyalty. This finding confirms that the application of effective classical management principles can create a stable work environment and support increased employee loyalty. Therefore, management is advised to continue to strengthen the recruitment and career development system, as well as create a satisfying work climate for employees.

Keywords: *Classical Organization Theory, Recruitment, Career Development, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola aspek internal perusahaan. Tingginya loyalitas karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga mampu menciptakan stabilitas organisasi dan memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan industri.

PT RLC Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan teknik dan solusi teknologi industri, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan di tengah dinamika pasar tenaga kerja. Untuk itu, strategi yang tepat dalam proses rekrutmen, pengembangan karir, dan penciptaan kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori organisasi klasik yang menekankan pentingnya struktur, efisiensi, dan pembagian kerja yang sistematis dalam organisasi. Teori ini relevan untuk melihat bagaimana proses manajerial—seperti rekrutmen dan pengembangan karyawan—dapat dioptimalkan agar selaras dengan tujuan perusahaan dan mampu menciptakan loyalitas jangka panjang di kalangan karyawan.

Organisasi modern menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, dalam aspek mempertahankan karyawan yang kompeten dan berdedikasi. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya loyalitas karyawan yang dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kebijakan organisasi, seperti kurangnya kejelasan dalam jenjang karir, sistem rekrutmen yang tidak selektif, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

PT RLC Indonesia, sebagai perusahaan yang terus berkembang, menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap proses rekrutmen yang efektif, program pengembangan karir yang terstruktur, serta peningkatan kepuasan kerja menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks teori organisasi klasik, efisiensi organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan struktur kerja yang jelas dan sistematis. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT RLC Indonesia, serta memberikan rekomendasi bagi pengambilan keputusan manajerial ke depan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan dibahas dan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan pengukuran data kuantitatif menggunakan perhitungan ilmiah yang berasal dari sample orang-orang atau konsumen yang diminta menjawab terhadap sebuah pertanyaan dan pernyataan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka. Menurut Priyanda et.,al (2022) Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan Teknik ilmiah untuk mengumpulkan data numerik, melakukan analisis statistic, dan menarik Kesimpulan berdasarkan temuan. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik generalisasi yang lebih luas tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini akan mengukur pengaruh variabel rekrutmen, pengembangan karir, kerja terhadap loyalitasa karyawan. Dengan penelitian ini memberikan Langkah informasi yang diperlukan untuk Menyusun dan menyelesaikan masalah penelitian yang akan dilakukan.

Populasi dan Sampel

Seluruh unsur yang ada pada suatu wilayah penelitian, sedangkan sample adalah wakil dari populasi. Populasi dari penelitian ini adalah konsumen yang berkunjung atau yang pernah berkunjung ke objek wisata benteng pendem dalam penelitian ini tidak harus meneliti seluruh anggota populasi yang ada karena dalam banyak kasus tidak mungkin seorang peneliti dapat meneliti seluruh anggota populasi dengan demikian peneliti harus membuat sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang menggunakan perdana telkomsel di Cikarang Timur dengan kriteria memiliki umur minimal 17 tahun (UUD No.23 Tahun 2003). Dengan demikian peneliti membuat perwakilan yang disebut sampel.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengambilan sample *non probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan yang artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok menjadi sumber data akan menjadi sample peneliti ini. Maka diambil sample dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus solvin sebanyak 85 orang, menurut teori (Ghozali dan Imam : 2016), yaitu:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{65}{1 + 85(0,05)^2}$$
$$n = \frac{85}{1 + 85(0,0025)}$$
$$n = \frac{85}{1 + 0.25} = 68$$

Keterangan :

n : jumlah minimal sample yang diambil

N : jumlah populasi

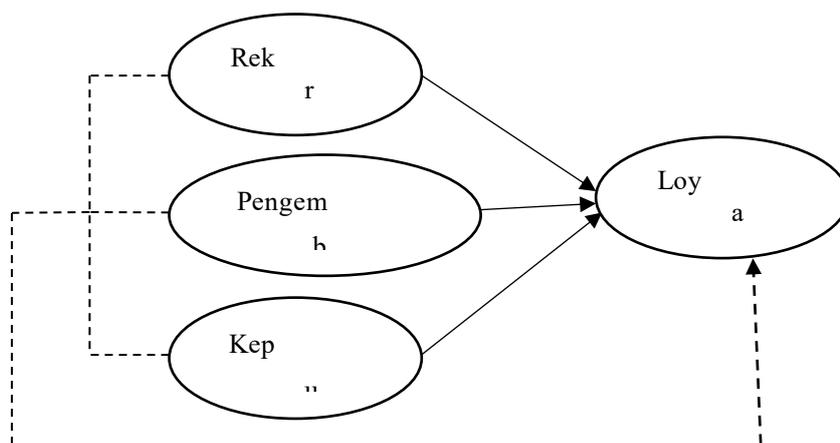
e : standar toleransi kesalahan yang diinginkan, dalam hal ini penulis menentukan toleransi

kesalahan sebesar 5%(0,05).

Kerangka Konsep

Berdasarkan hipotesa diatas bahwa penentu rekrutmen, pengembangan karir, kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. RLC Indonesia dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



Metode Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain (Sugiyono, 2016).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Metode dalam penelitian ini menggunakan survey dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepengumpul data. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara oleh responden, observasi dan pengamatan langsung di lapangan (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan angka penelitian dengan nilai t minimal adalah 1 dan tinggi maksimal 5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Gambar 3.2
Skor Katergori Skala Likert

		STS	←	→			SS
No	Pertanyaan/Pernyataan	1	2	3	4	5	

Keterangan :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju.

Skor 2 = Tidak Setuju.

Skor 3 = Cukup Setuju.

Skor 4 = Setuju.

Skor 5 = Sangat Setuju.

Pada penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap kepuasan pelanggan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder biasanya didapat dari beberapa sumber misalnya biro pusat statistik (BPS), jurnal, laporan dan lain sebagainya. Pemahaman pada kedua jenis data diatas dibutuhkan sebagai landasan untuk menentukan cara dan langkah-langkah pengumpulan data penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang akan digunakan peneliti dalam mendapatkan data dilapangan, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Pustaka
4. Kuisisioner

Metode Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain (Sugiyono, 2016).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan r_{hitung} (correlation item total correlation) dengan r_{tabel} dengan ketentuan degree of freedom (df) = n-2, dimana jumlah sample, kriteria uji validitas adalah :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Rumus :

$$R_{xy} = \frac{n\sum y - (\sum x)(\sum y)}{(n\sum x - (\sum x)(n\sum y) - (\sum y))}$$

Keterangan :

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

x_y = Jumlah dari hasil variabel x dan y

x_2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor variabel x

y_2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor variabel y

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitiannya juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Jika nilai koefisien reabilitas (r_{sp}) $\geq 0,6$ maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau reliabel atau terpercaya (Ghazali:2005) dalam SPSS yang diberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r tabel maka suatu instrument adalah reliabel (Arikunto:2002).

Rumus :

$$R_{ab} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)\sum B}{\sqrt{n(\sum A^2 - (\sum AB) - (n\sum b^2 - (\sum B)^2))}}$$

Keterangan :

R = Kolerasi pearson produk momen.

a = Variabel nomor ganjil.

b = Variabel nomor genap.

A = Jumlah total skor belahan ganjil.

B = Jumlah total skor belahan genap.

A² = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil.

B² = Jumlah kuadrat total skor belahan genap.

AB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang tepat dalam penelitian ini dan untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan analisis inferensial (kuantitatif) dimana dalam analisis tersebut menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda, namun sebelum melakukan analisis

digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas.

3.7.4 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogrov-smirnov lebih besar $1/2\alpha$ atau 0,05 (Ghazali, 2016:154).

Rumus :

$$\chi^2 = \frac{\sum(O - E_i)}{E_i}$$

Keterangan :

χ^2 = Nilai χ^2

O = Nilai Observasi

E_i = Nilai harapan luasan interval kelas berdasarkan tabel normal.

3.7.5 Uji Multikolinieritas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang dimiliki kemiripan antar variabel dependen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independent akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, jika VIF yang dihasilkan diantar 1-10 maka terjadi uji multikolinieritas (Sujaweni, 2014:183).

Rumus :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

3.7.6 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika variasi berbeda maka disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2016).

Rumus :

$$Rs = \frac{1 - 6\sum d^2}{N(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

Rs = Perbedaan antara kedua rangking.

n = Banyaknya observasi.

d = Perbedaan antara kedua rangking.

Kemudian bisa menggunakan uji glesser dilakukan dengan mengregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi. Dan absolute adalah nilai mutlaknya sebagai ilustrasi, berikut:

Regresi diantara kecerdasan emosional *KE* dan kecerdasan spiritual *KS* terhadap kinerja auditor.

Rumus :

$$KA = a - b_1 + b_2 ks$$

Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi heterokedasitas.

Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.7.7 Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada kolerasi antara penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokolerasi dilakukan dengan uji *durbin waston* dengan membandingkan nilai *durbin waston* (d) dengan nilai *durbin waston* tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL) (Ghozali, 2012). Kriteria pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika $0 < d < dL$, maka terjadi autokolerasi positif.
2. Jika $dL < d < du$, maka tidak ada kepastian terjadi autokolerasi atau tidak.
3. Jika $d - dL < d < 4$, maka terjadi autokolerasi negative
4. Jika $4 - du < d < 4 - dL$, maka tidak ada kepastian terjadi autokolerasi atau tidak.
5. Jika $du < d < 4 - du$, maka tidak terjadi autokolerasi positif ataupun negatif.

3.7.8 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Dalam menganalisis pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terkait maka digunakan analisis data dan uji hipotesis dengan teknik kolerasi, regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016).

Analisis regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Kualitas Produk (X_1), Harga (X_2) dan Promosi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Pelanggan (Y), sehingga perumusan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan pelanggan.

a = Konstanta.

X_1 = Kualitas produk.

X_2 = Harga.

X_3 = Promosi.

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel kualitas produk.

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel harga.

β_3 = Koefisien regresi untuk variabel promosi.

e = Error.

3.7.9 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2013:97). Koefisien determinasi (kd) dihitung dengan rumus yaitu sebagai berikut :

Rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi.

r^2 = Koefisien kuadrat kolerasi ganda.

Berdasarkan pada perhitungan koefisien kolerasi tersebut, maka dapat dihitung koefisien determinasinya. Koefisien determinasi digunakan yaitu untuk melihat persentase pengaruh Kualitas Produk (X_1), Harga (X_2) dan Promosi (X_3) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y).

3.7.10 Uji Hipotesis

3.7.10.1.1 Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak berlaku ketentuan, bahwa bila nilai t_{hitung} berada pada penerimaan H_0 atau terletak diantara nilai t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan (\leq) dari harga mutlak jika tidak maka dilihat dari (+) atau (-) nya.

Dalam membuat keputusan apakah hipotesis itu terbukti atau tidak, maka harga t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk melihat t_{tabel} maka didasarkan pada derajat kebebasan yang bersarnya $n-1$ dan taraf kesalahan (α) ditetapkan 5% (Sugiyono, 2017).

Hipotesis yang dirumuskan adalah :

$H_0 : \beta_2 = 0$, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait.

$H_a : \beta_1 < 0$, maka ada pengaruh positif antara variabel bebas dengan variabel terkait

Kriteria pengujian adalah :

Jika H_0 ditolak maka H_a diterima.

Jika H_0 diterima maka H_a ditolak.

1.7.10.1.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Infrastruktur, Fasilitas dan Akeseibilitas terhadap Kepuasan Wisatawan secara simultan dan parisal (Sugiyono, 2014:247).

Rumus :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi.

K = Jumlah variabel independen.

N = Jumlah anggota data.

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom (df) = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $< \alpha$.

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $> \alpha$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

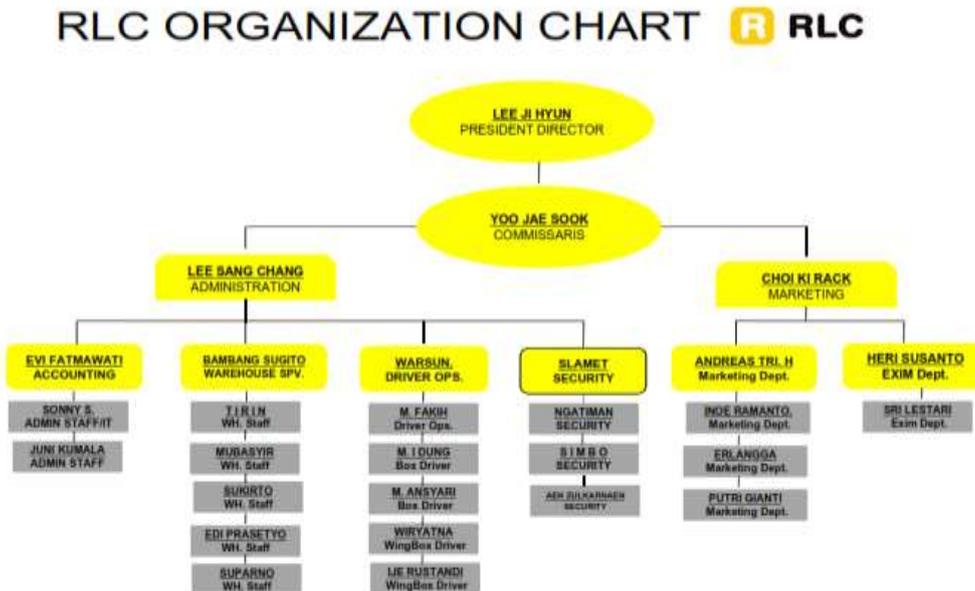
Struktur & Skala Perusahaan

- Kategori perusahaan: **PT (Limited Liability Company)**, fokus pada trading dan penyediaan logistik untuk komponen elektronik
- Jumlah karyawan diperkirakan antara **101–500 orang**, menandakan skala menengah dengan peredaran tahunan berkisar antara **US\$5–100 juta**,
- Posisi penting dipegang oleh figur seperti dan **Lee Ji Hyun** (Presiden) menurut dan registrasi local

Ekspansi dan Kantor Internasional

- PT RLC Indonesia adalah bagian dari grup perusahaan yang telah memiliki kegiatan industri di **Korea** dan **Slovakia**, menandakan strategi ekspansi global dan kolaborasi lintas Negara.
- Bertujuan menyediakan layanan logistik global dengan fasilitas dan jaringan pengiriman ke berbagai kawasan, termasuk Asia Tenggara dan Eropa.

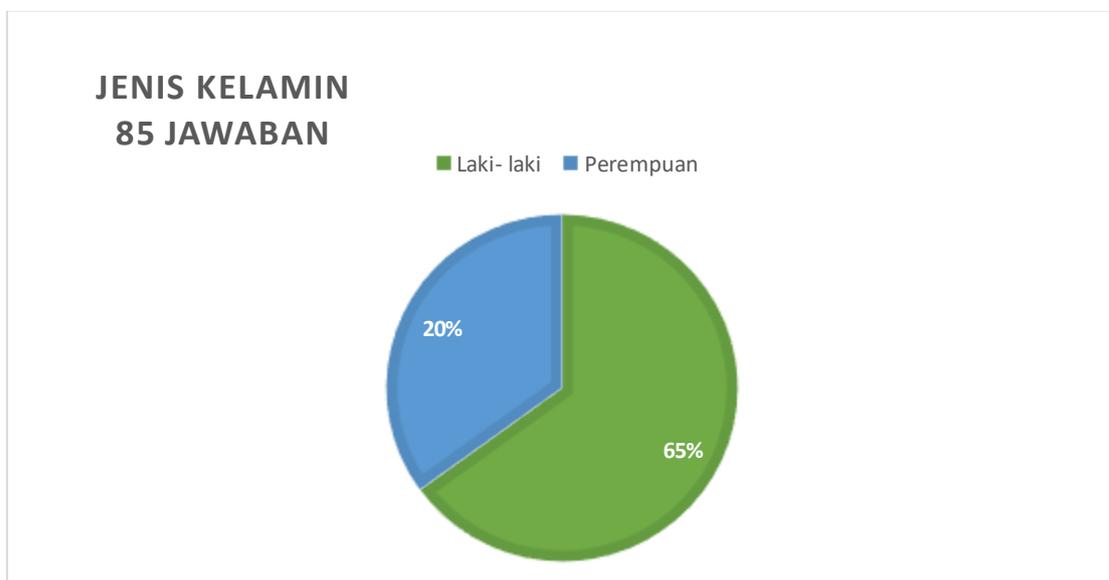
4.1. Struktur Organisasi PT RLC Indonesia



4.2. Analisis Data Penelitian

Pada penelitian ini informasi data diperoleh dari 85 responden pada karyawan PT. RLC Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang berisi tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan Pendidikan terakhir dapat dilihat dengan gambar dibawah ini :

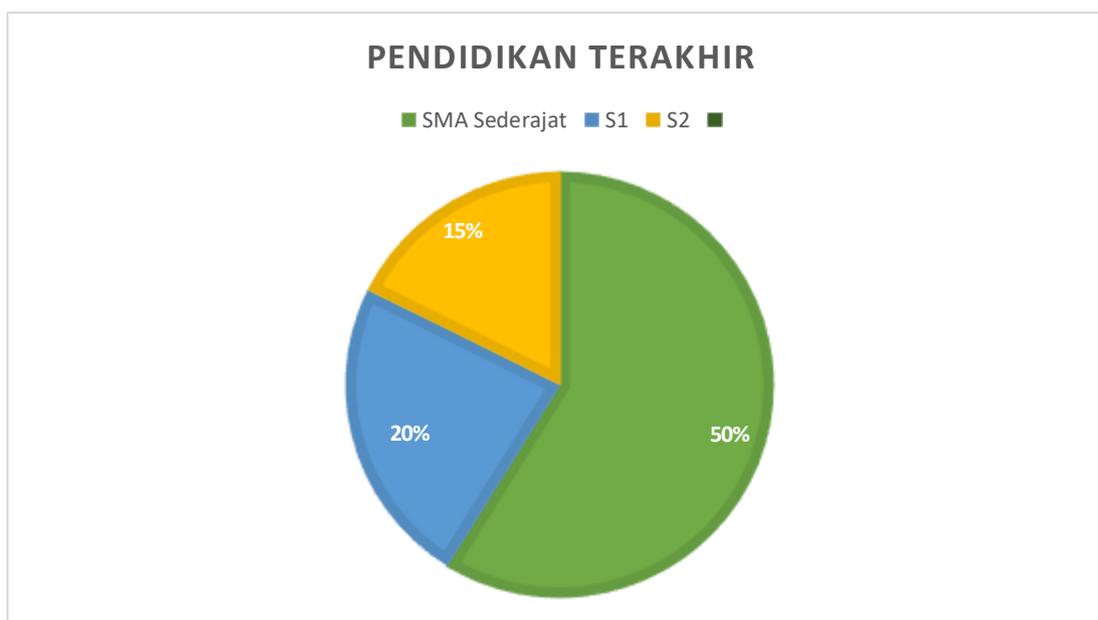
A. Jenis Kelamin



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 150 responden. Sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65% dan Perempuan sebanyak 35%.

B. Pendidikan Terakhir



Sumber : Data diolah peneliti 2025

4.4 Interpretasi Data/Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur. Yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2010:168). Hasil validitas ditunjukkan dengan membandingkan antara r hitung dengan r table apabila r hitung lebih besar daripada r table maka dapat dikatakan variabel yang diteliti telah valid, dengan Tingkat signifikan sebesar 0,03. Dibawah ini adalah hasil uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Uji Validitas Instrument Rekrutmen (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	83,25	43,760	,397	,712	Valid
X1.2	83,32	42,267	,553	,699	Valid
X1.3	83,19	42,869	,524	,703	Valid
X1.4	83,26	43,932	,420	,712	Valid
X1.5	83,22	42,747	,543	,702	Valid
X1.6	83,28	42,896	,519	,704	Valid
X1.7	83,31	42,501	,556	,700	Valid
X1.8	83,12	44,748	,335	,719	Valid
X1.9	83,27	44,843	,336	,719	Valid
X1.10	83,21	44,359	,406	,714	Valid
X1.TOTAL	43,81	11,964	1,000	,720	

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Uji Validitas variabel kualitas produk dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table (Corrected item-Total Corelation > 0,03) maka seluruh item ditanyakan valid.

Tabel 4.2

Uji Validitas Instrument Penelitian

Pengembangan Karir (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	82.39	45.812	.554	.728	Valid
X2.2	82.46	45.442	.546	.726	Valid
X2.3	82.41	45.888	.574	.727	Valid
X2.4	82.52	45.205	.579	.724	Valid
X2.5	82.40	46.362	.529	.731	Valid
X2.6	82.36	45.354	.629	.723	Valid
X2.7	82.39	45.836	.531	.728	Valid
X2.8	82.26	47.027	.455	.736	Valid
X2.9	82.42	46.557	.562	.731	Valid
X2.10	82.32	46.743	.502	.733	Valid
X2.TOTAL	43.36	12.687	1.000	.805	

Sumber : Data Penelitian yang telah diolah 2025

Uji Validitas variabel kualitas produk dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table (Corrected item-Total Corelation > 0,03) maka seluruh item ditanyakan valid.

Tabel 4.3
Uji Validitas Instument Penelitian
Kepuasan Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X3.1	82,41	39,459	,341	,720	Valid
X3.2	82,45	39,512	,354	,720	Valid
X3.3	82,48	37,491	,607	,700	Valid
X3.4	82,49	38,324	,461	,710	Valid
X3.5	82,51	38,515	,536	,708	Valid
X3.6	82,44	38,463	,520	,709	Valid
X3.7	82,48	38,134	,500	,707	Valid
X3.8	82,41	38,007	,519	,706	Valid
X3.9	82,51	39,658	,364	,720	Valid
X3.10	82,42	38,533	,507	,709	Valid
X3.TOTAL	43,40	10,624	1,000	,731	

Sumber : Data Penelitian yang telah diolah 2025

Uji Validitas variabel kualitas produk dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r table (Corrected item-Total Corelation > 0,03) maka seluruh item ditanyakan valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Instument Penelitian
Loyalitas Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y.1	82,47	42,585	,571	,706	Valid
Y.2	82,44	42,796	,574	,707	Valid
Y.3	82,54	43,442	,489	,713	Valid
Y.4	82,54	44,323	,398	,721	Valid
Y.5	82,48	43,110	,529	,710	Valid
Y.6	82,41	43,531	,496	,714	Valid
Y.7	82,49	43,372	,500	,713	Valid

Y.8	82,36	43,615	,516	,713	Valid
Y.9	82,46	45,085	,391	,724	Valid
Y.10	82,40	45,124	,355	,725	Valid
Y.TOTAL	43,40	12,029	1,000	,746	

Sumber : Data Penelitian yang telah diolah 2025

Uji Validitas variabel kualitas produk dilakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r table (Corrected item-Total Corelation $>$ 0,03) maka seluruh item ditanyakan valid.

4.4.2 Uji reabilitas

Uji Reabilitas adalah hasil penelitian dimana tempat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Sugiyono (2009:1990). Dalam penentuan tingkat reabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila dalam kisaran Cronbach'S Alpha $>$ 0,60 sampai dengan 0,80 dianggap baik atau reliabel serta dalam kisaran $>$ 0,80 sampai dengan 1,00 dianggap sangat baik atau sangat reliabel. Adapun hasil hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.5.dibawah

Tabel 4.5

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Rekrutemen	0,720	Alpha Cronbach $>$ 0,6 maka reliabel	Reliabel
Pengembangan Karir	0,805		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731		Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,746		Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan table 4.5 hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel data keadaan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data apakah terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan hasil hitung dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

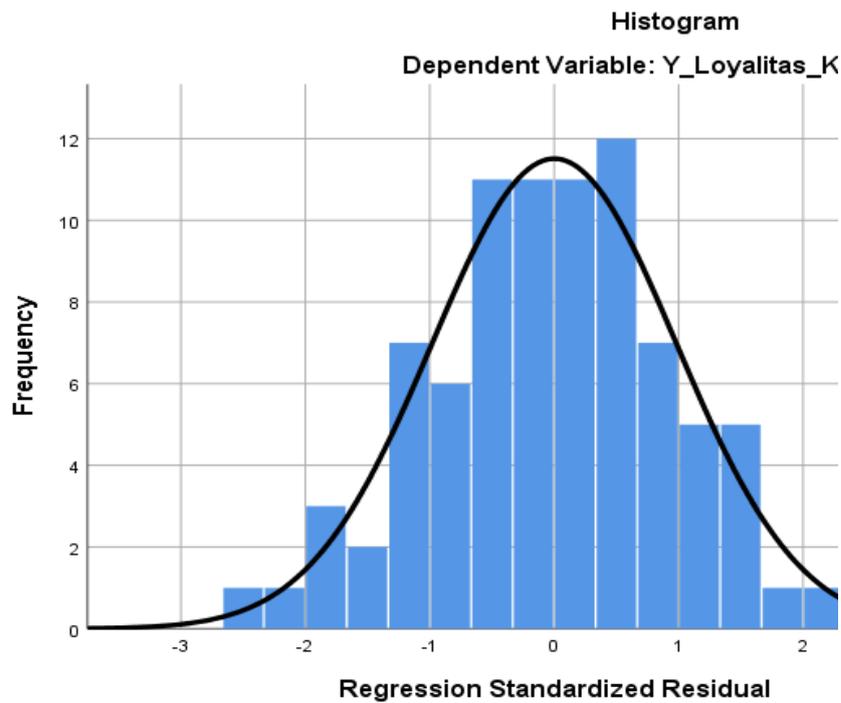
		Unstandardized Predicted Value
N		85
Normal	Mean	43.4000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.77141748
Most Extreme	Absolute	.070
Differences	Positive	.043
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

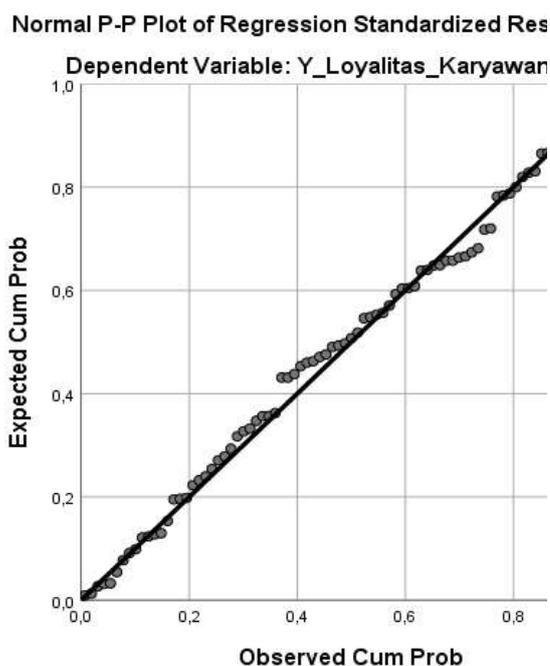
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Hasil Uji Histogram



Sumber : Data yang diolah peneliti 2025



Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah kolerasi antara variabel independen, jika $VIF < 10$ maka tingkat multikolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.143	3.462		.908	.367		
X1_Rekrutmen	.168	.084	.167	.1.989	.050	.621	1.610
X2_Pengembangan_Karir	.479	.087	.492	5.476	.000	.546	1.833
X3_Kepuasan_Karyawan	.280	.098	.263	2.859	.005	.521	1.920

a. Dependent Variable: Y_Keputusan_Pembelian_Pelanggan

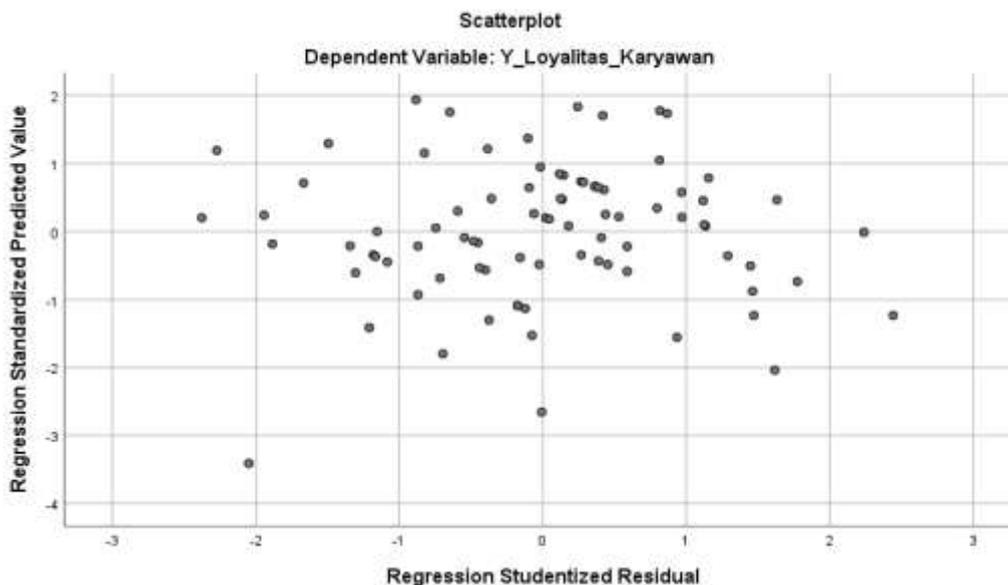
Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah Rekrutmen (X_1) = 1,610, Pengembangan Karir (X_2) = 1,833 dan Kepuasan Karyawan (X_3) = 1,920 < 10 dan *nilai tolerance* > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dan residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varian dan residual berbeda dari satu pengamatan kepengamatan lainnya maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan dasar penelitian jika nilai *sig.* > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas dan jika nilai *sig.* < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas Untuk menguji ada tidaknya heterokedasitas dapat digunakan uji park dan metode grafik scatter plot sebagai berikut :

Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

4.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel dependen (Keputusan Pembelian Pelanggan) dengan variabel independen (Kualitas Produk, Desain Produk dan Harga Produk). Dibawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.143	3.462		.908	.367
X1_Rekrutmen	.168	.084	.167	1.989	.050
X2_Pengembangan_Karir	.479	.087	.492	5.476	.000
X3_Kepuasan_Kerja	.280	.098	.263	2.859	.005

a. Dependent Variable: Y_Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dihasilkan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,143 + 0,168(X_1) + 0,479(X_2) + 0,280(X_3)$$

Keterangan model :

1. Nilai konstanta (a) = 3,143. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya faktor Rekrutmen (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) maka seluruhnya dianggap 0 (nol), maka loyalitas karyawan menunjukkan nilai konstanta sebesar 3,143.
2. Nilai koefisien (b₁) pada variabel (X₁) sebesar 0,168 menunjukkan bahwa rekrutmen dapat meningkatkan loyalitas karyarwan atau setiap ada kenaikan satu kali pada desain produk maka akan meningkat sebesar 0,050. Dan sebaliknya jika ada penurunan satu kali pada rekrutmen maka akan menurunkan rekrutmen sebesar 0,168 dengan asumsi lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b₂) pada variabel (X₂) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan atau setiap ada kenaikan satu kali pada pengembangan karir maka akan meningkat sebesar 0,489. Dan sebaliknya jika ada

penurunan satu kali maka pengembangan karir akan menurun sebesar 0,489 dengan asumsi lain adalah tetap.

4. Nilai koefisien (b_3) pada variabel (X_3) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan atau setiap ada kenaikan satu kali pada rekrutemen maka akan meningkat sebesar 0,259. Dan sebaliknya jika ada penurunan satu kali pada rekrutmen maka akan menurun sebesar 0,280 dengan asumsi lain adalah tetap.

4.5.5. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan. Berikut adalah hasil uji autokorelasi.

Tabel 4.9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Sig. F Change
1	,802 ^a	,643	,630	2,109	2,175

a. Predictors: (Constant), X3_Kepuasan_Kerja, X1_Rekrutmen, X2_Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Y_Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

$$d_u = 1,603$$

$$4 - d_u = 2,229$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Durbin Waston* sebesar 2,175 < d_u sebesar 1,603 dan nilai $4 - d_u$ sebesar 2,229 > 2,175. Maka hasil penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.5.6. Uji Hipotesis

4.5.6.1 Uji Koefisien Determinan r^2

Koefisien determinasi r^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah *Nol* dan *Satu*. Nilai yang kecil berarti kemampuan suatu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi r^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.630	2.109

a. Predictors: (Constant), X3_Kepuasan_Kerja, X1_Rekrutmen, X2_Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Y_Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,643 atau 64,3% variasi nilai Kepuasan Pelanggan ditentukan oleh peran variabel Kualitas produk, promosi dan harga dan sisanya untuk 35,7 dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

4.5.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah variabel Rekrutmen (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) benar-bener berpengaruh secara parsial (*terpisah*) terhadap variabel dependennya yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Uji t pada penelitian dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu :

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81 \text{ maka } t_{tabel} = 1,595$$

n= jumlah responden

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.143	3.462		.908	.367
X1_Rekrutmen	.168	.084	.167	1.989	.050
X2_Pengembangan_Karir	.479	.087	.492	5.476	.000
X3_Kepuasan_Kerja	.280	.098	.263	2.859	.005

a. Dependent Variable: Y_Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen :

1. Hasil pengolahan data untuk variabel Rekrutmen (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar $1,989 > t_{tabel}$ sebesar $1,595$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan di PT. RLC Indonesia.
2. Hasil pengelolah data untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar $5,476 > t_{tabel}$ sebesar $1,595$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan di PT. RLC Indonesia.
3. Hasil pengolahan data untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,859 > t_{tabel}$ sebesar $1,595$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan di PT. RLC Indonesia.

4.5.6.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui konstanta dari keseluruhan variabel Kualitas Produk (X_1), Promosi (X_2) dan Harga (X_3) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) apakah benar-benar memiliki pengaruh simultan (*bersama-sama*). Uji F dalam penelitian ini dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu :

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = F(k ; n - k) = F(3 ; 85) \text{ maka } F_{tabel} = 2,45$$

$$85-3 = 82$$

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650,152	3	216,717	48,728	,000 ^b
	Residual	360,248	81	4,448		
	Total	1010,400	84			

a. Dependent Variable: Y_Loyalitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3_Kepuasan_Kerja, X1_Rekrutmen, X2_Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengelolah data untuk keseluruhan variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $48,728 > F_{tabel} 2,45$. Maka dapat

disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh simultan (*bersama-sama*) terhadap Loyalitas Karyawan di PT. RLC Indonesia.

D. KESIMPULAN

Dari analisis pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT. RLC Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden yang diambil dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa Rekrutmen (X1) Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Karyawan (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk jenjang jangka panjang dengan pengembangan karir.
2. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan untuk strategi meningkatkan kepuasan karyawan sesuai dengan jenjang karir jangka panjang yang ditawarkan perusahaan.
4. Rekrutmen, Pengembangan karir, kepuasan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan agar memperkuat hubungan dengan karyawan, meningkatkan loyalitas dan menciptakan nilai jangka panjang dalam persaingan perusahaan yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljehani, W., & Javed, M. (2021). *Impact of Recruitment and Selection Process on Employees' Loyalty: A Case Study of Private Organizations*. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology, 18(8), 733-744.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8996>
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2016). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 466–486.
<https://doi.org/10.1002/job.2059>

- Baruch, Y. (2015). Organizational and career change: Navigating the boundaryless career. *International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 757–775. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.922600>
- Breaugh, J. A. (2017). Talent acquisition: A guide to understanding and managing the recruitment process. *SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*. Society for Human Resource Management.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Anzaningtyas, M., Mardiansyah, J., Ramdhan Prabowo, D., & Erialdy, E. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *JIPIS*, 33(1), 23–35. <https://doi.org/10.33592/jipis.v33i1.4779>
- Slanika, E. E., Supiyadi, D., & Mardiansyah, J. (2024). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 1782. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1782>