

## Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

**\*Aditya Virgiansyah, Rusman Frenrika, Allya Roosallyn Assyofa**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*adityavirgiansyah3@gmail.com, rusmanf82gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of career development and organizational climate on employee loyalty at PT. Fastrata Buana Bandung City. The population in this study was 200 employees and which could be processed were 57 respondents due to 27 questionnaires, each variable containing 9 statements. The sampling technique used is sample random sampling, which is a technique that is used if the members of the population are considered homogeneous. The technique used for data collection is direct question and answer in the form of a questionnaire or respondents are asked to fill out a list of questions. The analytical methods used in this study include Instrument Test (validity test and reliability test), Classical Assumption Test (normality test), Multiple Linear Regression Analysis and Statistical Test (Ttest, Ftest test and R2 test). Hypothesis testing was carried out using SPSS software for Windows version 25. The results of data analysis showed that the regression test resulted in the following equation  $Y = 15,685 + 0,511x + 0,135$ . To determine the effect of the variable partially on employee loyalty, the t-test was carried out. The t-test results in  $t_{count} > 2,004$ , the  $t_{count}$  for each independent variable is career development of  $8,025 > t_{table} 2,004$ , organizational climate of  $9,760 > t_{table} 2,004$ , then  $H_0$  is rejected. Based on these results, it can be concluded that partially career development and organizational climate have a significant influence on employee loyalty in the company.

**Keywords:** *Career development, Employee loyalty, Organizational climate*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan dan yang dapat diolah sebanyak 57 responden karena kuesioner sebanyak 27 buah, masing-masing variabel berisi 9 pernyataan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling, yaitu teknik yang digunakan jika anggota populasi dianggap homogen. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah tanya jawab langsung berupa kuesioner atau responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas), Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Statistik (Uji T, uji F dan uji R2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SPSS for Windows versi 25. Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji regresi menghasilkan persamaan berikut  $Y = 15,685 + 0,511x + 0,135$ . Untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap loyalitas karyawan, dilakukan uji-t. Hasil uji t pada  $t_{hitung} > 2,004$ ,  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel bebas pengembangan karir sebesar  $8,025 > t_{tabel} 2,004$ , iklim organisasi sebesar  $9,760 > t_{tabel} 2,004$ , maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, Iklim Organisasi.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia saat ini sudah dianggap sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Seringkali, aset penting ini diperhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan, sehingga aset perusahaan tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. Ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan (Shih, 2014).

Loyalitas kerja merupakan sikap umum seorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2013). Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopuspito, 2004).

Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Poerwopuspito, 2004). Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara - cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunnyoto, 2013). Pengembangan karir dapat dijelaskan dari kesungguhan karyawan dalam melakukan suatu perencanaan dan secara otomatis dapat meningkatkan kemampuan bekerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi perusahaan (Siagian, 2009). Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan pengembangan karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak. Pengembangan karir dapat diukur dengan kesempatan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang sesuai dengan struktur organisasi perusahaan serta karyawan memperoleh kenaikan pangkat yang jelas dengan memberi kesempatan kepada para karyawan yang ingin mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi dengan mengikuti pendidikan, pelatihan, seleksi, dan juga penempatan yang disediakan oleh perusahaan.

Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang baik bagi individu adalah iklim yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan individu (Firmansyah & Santy, 2011). Iklim yang demikian ini kemudian akan menimbulkan rasa terpenuhi pada individu, timbulnya perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi, serta bersedia memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut divisi human resources development (HRD) PT. Fastrata Buana Bandung dan berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan mengenai loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana Bandung menunjukkan bahwa karyawan PT. Fastrata Buana Bandung memiliki loyalitas yang baik dimana tingkat ketaatan 95%, kesediaan 92%, dan komitmen 93%. Menurut divisi human resources development (HRD) PT. Fastrata Buana Bandung dan berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan mengenai pengembangan karir karyawan di PT. Fastrata Buana Bandung menunjukkan bahwa karyawan PT. Fastrata Buana Bandung memiliki sistem pengembangan karir yang kurang baik dimana kejelasan & tingkat kesempatan 30,85%, lalu motivasi kerja 28%. Sedangkan menurut divisi human resources development (HRD) PT. Fastrata Buana Bandung dan berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan mengenai iklim organisasi di PT. Fastrata Buana Bandung menunjukkan bahwa iklim organisasi di PT. Fastrata Buana Bandung memiliki iklim organisasi yang kurang baik dimana tingkat hubungan &

komunikasi 34,8%, lalu tingkat perhatian 33,71%.

Setelah melihat pentingnya pengelolaan pengembangan karir dan iklim organisasi serta adanya kesenjangan penelitian. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Fastrata Buana Bandung”.

## **B. Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey. Jenis penelitian yang penulis pakai ini adalah penelitian asosiatif kausal. Karena, penulis ingin meneliti hubungan Antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verivikatif.

Pendekatan yang pertama yang penulis gunakan yaitu metode deskriptif dikarenakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dan juga metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga yaitu untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir, iklim organisasi, dan loyalitas karyawan pada perusahaan PT. Fastrata Buana.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan yang dimana digunakan untuk memperoleh data dengan mempelajari teori yang sesuai dengan topik yang nantinya diteliti dengan sumber dari penelitian kepustakaan, dan juga menggunakan metode dokumentasi yang dimana digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dipublikasikan.

Populasi merupakan suatu wilayah yang memiliki kualitas dan juga karakteristik tertentu dalam suatu objek atau subjek yang digunakan untuk diteliti sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 karyawan pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung.

Sampel merupakan bagian kecil pada populasi (Arikunto, 2006). Untuk teknik probability yang digunakan oleh penulis adalah sample random sampling yaitu teknik yang dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogeny. Dengan perhitungan yang sudah dilakukan sampel pada penelitian ini adalah 57 orang.

Data Primer adalah Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fastrata Buana Bandung.

Jenis Data yang yang peneliti sajikan yaitu data kualitatif Peneliti menyajikan data dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, kuantitatif Peneliti mengukur atau menghitung data secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Teknik analisis data ini akan menggunakan metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah tentang dalam penelitian ini. Pada penelitian ini tahapan analisisnya uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, lalu dilanjut dengan pengujian hipotesis masing- masing variabel menggunakan Uji T dan Uji F dengan tingkat signifikansi alpha yang ditetapkan pada pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

***Kolmogorov-Smirnov***

N			57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.94259905	
Most Extreme Differences	Absolute	.148	
	Positive	.096	
	Negative	-.148	
Test Statistic			.148
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.145 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.136
		Upper Bound	.154

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed299883525.

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022

Uji *Kolomorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0.145 > 0,05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regres telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Hipotesis**

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu dirubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (*Method Succesive Interval*). menggunakan program SPSS 25.0.

Kemudian setelah itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 25.0.

**Tabel 2.** Hasil Uji T Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.431	3.306		4.970	400
4Pengembangan Karir	.622	.078	.734	8.025	400

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022

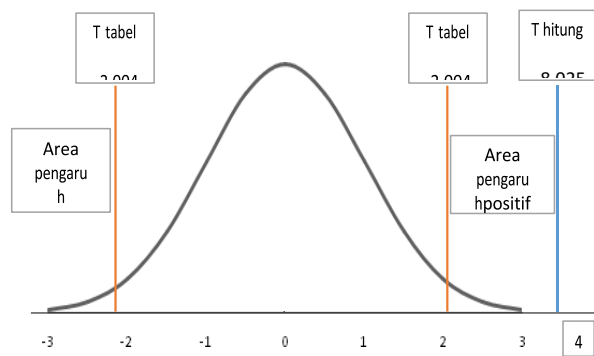
Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap variable Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t diketahui bahwa nilai thitung sebesar  $8.025 > ttabel 2.004$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Iklim Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variable Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai t: diketahui bahwa nilai thitung sebesar  $9.760 > ttabel 2.004$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Iklim Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

**Gambar 1.** Uji T Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan



Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022

**Gambar 2.** Uji T Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

**Tabel 3.** Hasil Uji T Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
16.869	2.676		6.304	.000
.619	.063	.796	9.760	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022

Dari tabel diatas diperoleh f hitung > f tabel atau  $47.982 > 3,170$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Pengembangan Mutu dengan skor 274.3. adapun dimensi Kejelasan Karir mendapat nilai skor terendah dengan nilai skor sebesar 263.3. Dengan demikian Variabel Pengembangan Karir termasuk kategori “sangat tinggi” dengan rata-rata skor 268.8. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintaasih dan Purnamasari yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sintaasih & Purnamasari, 2014).

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti apabila pengembangan karir yang diberikan

perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana Kota Bandung akan meningkat dan sebaliknya, jika tidak adanya perhatian mengenai pengembangan karir kepada karyawan maka loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan PT. Fastrata Buana Kota Bandung akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cornelia yang menyatakan bahwa terhadap Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut

Di dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh yang dimiliki variabel Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Kehangatan Antar Karyawan dengan skor 269.3 adapun dimensi Konflik mendapat nilai skor terendah dengan nilai skor sebesar 261.3. Dengan demikian Variabel Iklim Organisasi termasuk kategori “sangat tinggi” dengan rata-rata skor 265.7.

jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Dewi, 2016)

Untuk meningkatkan performa perusahaan, perusahaan memperhatikan karyawan dengan baik dan menyediakan lingkungan yang suportif untuk pengembangan karyawan, sehingga iklim organisasi semakin baik dan bisa meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Di dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh yang dimiliki variabel Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Kota Bandung. Besarnya hubungan variable pengembangan Karir dan Iklim Organisasi

Terhadap pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintaasih dan Purnamasari yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sintaasih & Purnamasari, 2014).

Dimana pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Yulianti, Susita, Saptono, Susano, & Rahim, 2020). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti apabila pengembangan karir yang diberikan perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan, begitu pula dengan iklim organisasi terutama dengan kehangatan antar sesama rekan kerja di perusahaan, diberikan support oleh rekan kerja atau atasan, dan komunikasi yang berjalan dengan baik. Karyawan merasa nyaman dengan sikap percaya satu sama lain saat melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan ingin tetap loyal terhadap perusahaan di PT. Fastrata Buana Kota Bandung akan meningkat dan sebaliknya, jika tidak adanya perhatian mengenai pengembangan karir dan iklim organisasi kepada karyawan maka loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan PT. Fastrata Buana Kota Bandung akan menurun.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinta Asih dan Purnamasari menyatakan bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu kejelasan karir, dukungan, integritas, dan perilaku atasan atau rekan kerja (Sintaasih & Purnamasari, 2014).

#### **D. Kesimpulan**

1. Pengembangan karir yang ada di PT. Fastrata Buana Kota Bandung bahwa indikator yang paling tinggi adalah perbaikan mutu dimana hampir seluruh karyawan beranggapan pelatihan diberikan oleh perusahaan, dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan membuat para karyawan yang diberikan tambahan pelatihan akan menjalankan tanggungjawabnya lebih baik dari sebelumnya.
2. Iklim organisasi yang ada di PT. Fastrata Buana Kota Bandung bahwa indikator yang

paling tinggi adalah kehangatan antar karyawan dimana hampir seluruh karyawan mengatakan bahwa kehangatan yang mereka rasakan antar sesama karyawan membuat para karyawan nyaman saat bekerja.

3. Loyalitas karyawan di PT. Fastra Buana Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling tinggi adalah integritas, dikarenakan karyawan selalu bertindak jujur, fokus dalam bekerja dan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan serta memperlakukan karyawan lain dengan hormat.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana Kota Bandung hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan hasil nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variable pengembangan karir sebesar 8,025 dan nilai  $t$  tabel 2,004 yang berarti nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $8,025 > 2,004$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana Kota Bandung hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan hasil nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variable iklim organisasi sebesar 9,760 dan nilai  $t$  tabel 2,004 yang berarti nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $9,760 > 2,004$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Fastrata Buana Kota Bandung dengan hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f$ -hitung sebesar 47,982 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f$ -hitung =  $47,982 > f_{tabel} = 3,170$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Daftar Pustaka

- [1] Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi VI ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [2] Cornelia, O. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS PT. ABC. 42 - 52.
- [3] Dewi, I. M. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN HOTEL BENTENG PEKANBARU. 1 - 14.
- [4] Firmansyah, M., & Santy, R. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi*. Sukabumi, Jawa Barat.
- [5] Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, M. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Poerwopuspito. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Widiasarana.
- [8] Shih, T. (2014). *Loyalty Employee*. Amerika: McGraw Hill Companies, Inc.
- [9] Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Sintaasih, D. K., & Purnamasari, N. (2014).
- [11] Pengaruh Pengembangan Karir, kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, Vol.8. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- [13] Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Center (CAPS).
- [14] Wicaksono, P. (2016, Juni). Pendidikan Ekonomi. Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01 No. 01, 48 - 58.

- [15] Yulianti, Susita, D., Saptono, A., Susano, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The Internasional Journal of Sciences World*, 20-31.
- [16] Mahendra, I. M. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Maula, L., & Afrianty, L. (2017). Perceived Organizational support dan pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening