

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT KAI

Nanda Difa Aulia Jasmine

24.nandadifaxiijb4@gmail.com

Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examined the effect of career development, training, and work environment on the employees' loyalty at PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operation Area 8 Surabaya. Career development was measured by recruitment and selection, natural resource allocation, evaluation and assessment, and training and development. Moreover, training was measured by its purpose, material, method, and participants' and trainees' qualifications. Work environment was measured by work fields, facilities, transportation, colleague relations, and teamwork. Furthermore, employees' loyalty was measured by obedience to the rules, responsibility to the organization, cooperation ability, self-belonging, and personal relations. The research was descriptive-quantitative. The population in this study were employees of the PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 8 Surabaya office. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample of 63 respondents. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to respondents online through Google Forms. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. The result showed that career development, training, and work environment positively and significantly affected employees' loyalty at PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operation Area 8 Surabaya.

Keywords: career development, training, work environment, employees'

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karier, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. pengembangan karier diukur dengan rekrutment dan seleksi, alokasi sumber daya, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan. Pelatihan diukur dengan tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Lingkungan kerja diukur dengan tempat kerja, fasilitas kerja, sarana angkutan (transportasi), hubungan dengan rekan kerja, Kerjasama tim. Kemudian loyalitas karyawan diukur dengan taat peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemampuan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sejumlah 63 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui *online* (gform). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu *software* pengolahan data SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

Kata Kunci : pengembangan karier, pelatihan, lingkungan kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam Masyarakat modern saat ini, globalisasi dan digitalisasi transportasi sudah menjadi fenomena yang tidak bisa dihindari (Geograf, 2023). Teknologi memungkinkan pengalaman yang lebih personal, responsif, dan terhubung bagi pelanggan mereka melalui berbagai saluran komunikasi dan interaksi (Harto *et al.*, 2023). Dalam beberapa tahun terakhir, inovasi teknologi mulai berperan penting dalam mengubah tren transportasi umum di Indonesia (Christina, 2023). Penerapan teknologi sangat berguna dalam menganalisis

perilaku pergerakan manusia. Oleh karena itu hal ini dapat digunakan untuk kebijakan yang bertujuan mengurangi kemacetan lalu lintas dan emisi bahan bakar, meningkatkan akses terhadap pekerjaan layanan yang ada meningkatkan akses terhadap pekerjaan dan layanan, serta mengurangi biaya transportasi, dan meningkatkan aksesibilitas dan keterjangkauan seluler (Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2021).

PT Kereta Api Indonesia merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang memiliki produk utama berupa jasa angkutan kereta api umum (Salim, 2022). PT KAI juga telah melakukan beberapa inovasi signifikan di bidang jasa dan pelayanan yang ada (Ramadhan, 2021). Terkait dengan inovasi yang ada PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan KAI Commuter mulai meningkatkan pelayanan kepada pelanggan melalui inovasi berbasis teknologi khususnya aplikasi Acces by KAI dan C-Acces (Antara, 2023). Sehingga Masyarakat dapat lebih mudah mengakses layanan digital KAI group yang lengkap (Dwinanto, 2023). KAI Acces merupakan satu-satunya aplikasi resmi yang dikeluarkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero). Aplikasi ini tidak hanya menjual tiket saja namun telah ditambahkan beberapa fitur demi kenyamanan dan pelayanan kepada pelanggan PT Kereta Api Indonesia (Hadijah, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pembangunan negara, karena SDM yang berkualitas dapat meningkatkan daya saing negara (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Karyawan yang kompeten membantu perusahaan mencapai tujuan dengan memberikan layanan yang memuaskan pelanggan (Ichsan dan Sinaga, 2021). Berdasarkan wawancara dengan pelaksana SDM dan pengatur perjalanan kereta api, digitalisasi di era globalisasi telah meningkatkan efisiensi, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan. Contohnya, absensi kini dapat dilakukan melalui aplikasi internal tanpa keterbatasan lokasi, dan sistem *face recognition* mempermudah deteksi penumpang tanpa harus memeriksa data secara manual. Berdasarkan wawancara dengan asisten manajer sumber daya manusia, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki jalur karier di setiap direktorat, yang mengatur syarat dan tahapan bagi karyawan untuk naik jabatan. Pengembangan karier berlaku untuk semua karyawan melalui penilaian kinerja. PT KAI juga memiliki program KAI University yang memberikan pembelajaran dan penilaian sebelum karyawan menduduki posisi baru. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Di PT KAI Daerah 8 Surabaya, fasilitas penunjang seperti penerangan, pendingin, dan pembagian ruang kerja membuat karyawan merasa nyaman.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada bagian PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sebagai salah satu wilayah usaha yang beroperasi di pulau Jawa. Dalam hal ini maka perlu memperhatikan pengembangan karier, pelatihan dan lingkungan kerja agar dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Loyalitas karyawan merupakan sebuah bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang ditunjukkan oleh upaya terbaik mereka untuk membantu perusahaan (Juwita dan Khalimah, 2023). Selain itu loyalitas juga dapat diartikan sebagai suatu dedikasi seseorang terhadap kesuksesan perusahaan dan keyakinan bahwa mereka akan terus membantu perusahaan (Febriana dan Kustini, 2022). Menurut Lalisang *et al.* (2022) karyawan yang setia akan memiliki sebuah empati yang lebih besar yang memungkinkan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan.

Pengembangan karier dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan pada perusahaan. Pengembangan karier secara khusus diartikan sebagai aktivitas karyawan sehingga dapat membantu mereka dalam merencanakan karier masa depan yang sesuai dengan keterampilan, minat dan keahlian tiap individu (Arismunandar dan Khair, 2020). Apabila karier seorang berjalan dengan lancar, berarti peningkatan tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut (Katharina dan Dewi, 2020). Melalui pengembangan karier yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan partisipasi karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka (Iis *et al.*, 2022). Merujuk dari pembahasan

research gap diatas penelitian ini memiliki hasil pengembangan karier berdampak terhadap loyalitas karyawan, untuk mencapai sebuah tujuan maka perusahaan harus memberikan bekal dan ilmu bagi karyawan yang ada. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Virgiansyah *et al.* (2022) pengembangan karier berdampak pada loyalitas karyawan, dengan memberikan perbaikan mutu dimana hampir seluruh karyawan beranggapan dengan adanya kesempatan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dukung oleh penelitian menurut (Febriana dan Kustini, 2022) pengembangan karier berdampak pada kinerja karyawan dengan memperhatikan jenjang karier setiap karyawan yang ada pada perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yang ada. Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berdampak pada loyalitas karyawan, semakin tinggi pengembangan karier yang diberikan tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya loyalitas karyawan (Lumiu *et al.*, 2019).

Pelatihan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Dessler (2020) pelatihan merupakan prosedur yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang sudah memiliki kemampuan yang diperlukan untuk posisi tersebut. PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 8 surabaya rutin melakukan pelatihan diklat lapangan *refreshing* yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian serta kompetensi pada setiap bagian yang ada di perusahaan. Pelatihan tersebut diberikan setiap bulan selama dua hari, hari pertama pemberian materi yang akan disampaikan oleh pengajar atau para ahli pada setiap bidangnya dan hari kedua pemberian praktek selama dua sampai empat belas hari dalam satu bulan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan serta mengganti ilmu lama dengan ilmu baru yang ada pada perusahaan. Merujuk dari pembahasan *research gap* diatas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, pentingnya pelatihan mengingat bahwa persiapan adalah sesuatu yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung cara manusia berperilaku sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal (Handayani dan Bangun, 2022). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut (Kartika, 2020) pelatihan berdampak pada loyalitas karyawan, pelatihan yang diberikan dapat mempengaruhi efisiensi pekerjaan karyawan melalui teori dan materi yang diberikan. Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, masih kurangnya pemahaman karyawan terkait kurangnya jadwal pelatihan yang diberikan serta kurangnya program pelatihan dan uji kompetensi yang ada dapat mempengaruhi tingkat keahlian karyawan (Larengkeng *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja karyawan. Menurut Ahmad *et al.* (2022) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisik, dan psikologi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada organisasi (Fachrurazi *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentunya dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Ma'arif dan Nugroho, 2022). Lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti alat perkakas, bahan, metode kerja, pengaturan kerja selain itu lingkungan kerja yang baik ialah ketika karyawan dapat bekerja dengan tenang (Sazly dan Permana, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan karyawan dan perusahaan agar mendorong efektivitas kinerja karyawan dan perusahaan (Apriliansa dan Nugroho, 2022). Merujuk dari pembahasan *research gap* dari penelitian ini lingkungan kerja berdampak terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan loyal pada karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan (Pratami *et al.*, 2024). Sejalan dengan penelitian tersebut menurut Wibawa dan Fauzan, (2024) semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga loyalitas karyawan yang ada pada perusahaan. Sedangkan hasil penelitian menurut lingkungan kerja

tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, tinggi rendahnya loyalitas karyawan tidak bergantung pada lingkungan kerja yang ada pada perusahaan (Saepudin *et al.*, 2022).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1). Apakah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya?, (2). Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya?, (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya?. Berdasarkan penjelasan latar belakang serta rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: (1). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel pengembangan karier terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, (2). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, (3). Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pengembangan Karier

Menurut Tentama dan Ermawati (2021) pengembangan karier adalah upaya terorganisir yang mencakup aktivitas atau proses structural yang menghasilkan upaya perencanaan karier bersama antara karyawan dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan keahlian untuk mencapai tujuan pada jalur karier yang diinginkan. Pengembangan karier memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Setiap individu (pegawai) yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balasa jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi (Indahingwati dan Nugroho, 2020).

Pelatihan

Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020) pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru. Menurut Dessler (2020) pelatihan merupakan suatu proses perolehan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya pelatihan ini diharapkan pegawai dapat memiliki pengetahuan praktis serta mampu menerapkannya dalam dunia bisnis untuk meningkatkan loyalitas karyawan guna mencapai tujuan secara efektif.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja meliputi hal-hal yang ada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, seperti adanya AC, penerangan yang baik, dan lain-lain. lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sebaliknya jika lingkungan kerja kotor, gelap, pengap, lembah dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Indahingwati dan Nugroho, 2020)

Loyalitas Karyawan

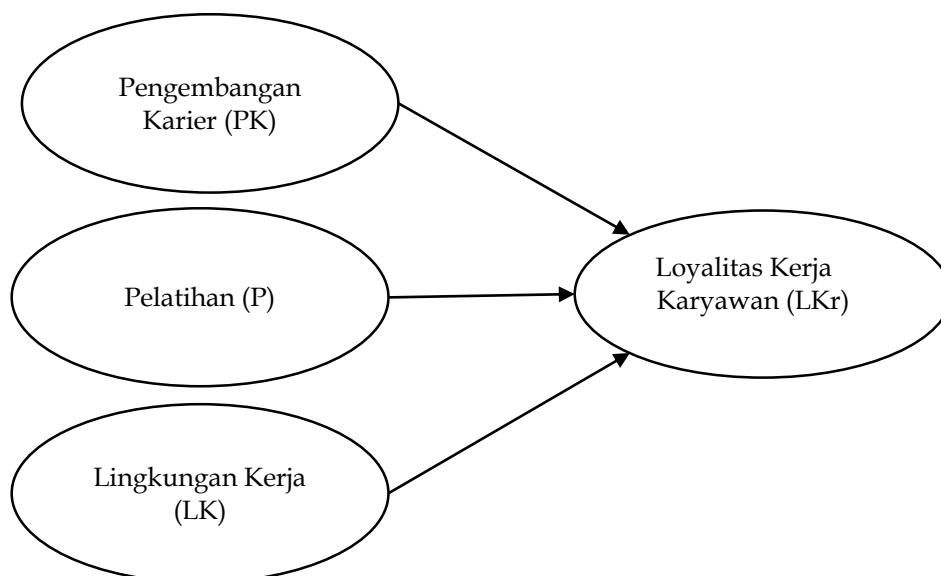
Menurut Hasibuan (2021) loyalitas kerja karyawan ialah tentang keberagaman peran anggota menggunakan pikiran dan waktunya untuk meningkatkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan ditunjukkan melalui komitmen karyawan

dalam perusahaan, namun komitmen dalam organisasi dibentuk oleh beberapa faktor yaitu diri sendiri dan organisasi (Rahayuni, 2020).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Virgiansyah *et al.* (2022) dengan Febriana dan Kustini, (2022) menyatakan bahwa pengembangan karier berdampak pada loyalitas karyawan Sedangkan hasil penelitian Lumiu *et al.* (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berdampak pada loyalitas karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Bangun (2022) serta penelitian Kartika (2020) menyatakan bahwa pelatihan berdampak pada loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larengkeng *et al.* (2023) menyatakan bahwa pelatihan tidak berdampak pada loyalitas karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratami *et al.* (2024) dengan penelitian Wibawa dan Fauzan (2024) menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Saepudin *et al.* (2022) lingkungan kerja tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, tinggi rendahnya loyalitas karyawan tidak bergantung pada lingkungan kerja pada perusahaan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan karier dapat diartikan sebagai peran departemen sumber daya manusia (SDM) dalam membantu karyawan merencanakan karier masa depannya agar karyawan maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal (Tentama, dan Ermawati, 2021). Pengembangan karier memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Setiap individu yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya kepada organisasi (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Virgiansyah *et al.* (2022) pengembangan karier berdampak pada loyalitas karyawan, karena dengan memberikan perbaikan mutu dimana hampir seluruh karyawan beranggapan dengan adanya kesempatan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Di dukung oleh penelitian menurut Febriana dan Kustini (2022) pengembangan karier berdampak pada kinerja karyawan dengan memperhatikan jenjang karier setiap karyawan yang ada pada perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan pengembangan karier tidak berdampak pada loyalitas karyawan, semakin tinggi pengembangan karier tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya loyalitas karyawan (Lumiu *et al.*, 2019).

H1 : Pengembangan karier berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Pelatihan merupakan suatu proses perolehan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya pelatihan ini diharapkan pegawai dapat memiliki pengetahuan praktis serta mampu menerapkannya dalam dunia bisnis yang nyata untuk meningkatkan loyalitas karyawan guna mencapai tujuan secara efektif (Dessler, 2020). Merujuk dari pembahasan diatas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, pentingnya pelatihan mengingat bahwa persiapan adalah sesuatu yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung cara manusia berperilaku sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal (Handayani dan Bangun, 2022). Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentunya dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan karyawan dan perusahaan agar mendorong efektivitas kinerja karyawan dan perusahaan (Indahingwati dan Nugroho, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut menurut Kartika (2020) pelatihan berdampak pada loyalitas karyawan, pelatihan yang diberikan dapat mempengaruhi efisiensi pekerjaan karyawan melalui teori dan materi yang diberikan. Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pelatihan tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, masih kurangnya pemahaman karyawan terkait kurangnya jadwal pelatihan yang diberikan serta kurangnya program pelatihan dan uji kompetensi yang ada dapat mempengaruhi tingkat keahlian karyawan (Larengkeng *et al.*, 2023).

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Estiana *et al.* (2023) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisik, dan psikologi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada organisasi (Mulia, 2021). Lingkungan kerja meliputi hal-hal yang ada disekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, seperti adanya AC, penerangan yang baik, dan lain-lain (Darmadi, 2020). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan dalam bekerja, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja suatu organisasi dan dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Hermawan, 2022). Merujuk dari pembahasan menunjukkan lingkungan kerja berdampak terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan loyal pada karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan (Pratami *et al.*, 2024) Sejalan dengan penelitian tersebut menurut (Wibawa dan Fauzan, 2024) semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga loyalitas karyawan yang ada pada perusahaan. Sedangkan hasil penelitian menurut lingkungan kerja tidak berdampak terhadap loyalitas karyawan, tinggi rendahnya loyalitas karyawan tidak bergantung pada lingkungan kerja pada perusahaan Saepudin *et al.* (2022).

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menguji hipotesis dengan menggunakan data yang diperoleh melalui pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang telah ditemukan (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum. Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan seluruh obyek, obyek atau satuan analisis yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan menjadi sasaran penelitian (Sugiyono, 2020). Maka dari itu populasi dalam penelitian perlu dijelaskan secara tepat dan jelas dalam suatu penelitian karena hal ini akan mempengaruhi teknik pengambilan sampel dan generalisasi dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020) *sampling* jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Peneliti memutuskan jumlah sampel penelitian berdasarkan pedoman tersebut. Dalam konteks ini, jumlah karyawan karyawan yang bekerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya sejumlah 63, maka seluruhnya akan dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan yaitu data primer yang dimana data utama berupa pendapat dari subjek di dapat dengan pembagian kuesioner pada karyawan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2020). Materi angket ini berkaitan dengan pengembangan karier, pelatihan dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan kuesioner tertutup, artinya responden hanya tinggal memilih jawaban yang diberikan dalam kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan Karier (PK)

Pengembangan karier adalah upaya terorganisir yang mencakup proses structural yang nantinya menghasilkan upaya perencanaan karier antara karyawan dan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan keahlian untuk mencapai sebuah tujuan pada jalur yang diinginkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Kurniawan (2021), Pengembangan karier memiliki beberapa indikator sebagai berikut: (a). rekrutmen dan seleksi, (b). alokasi sumber daya, (c). penilaian dan evaluasi, (d). pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan (P)

Pelatihan ialah proses yang bertujuan untuk mempertahankan keterampilan karyawan ditempat kerja secara efektif. Oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Wahyuningsih (2018) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu diantaranya: (a) tujuan pelatihan, (b) materi, (c) metode yang digunakan, (d) kualifikasi peserta, (e) kualifikasi pelatih.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan dan membantu untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Sihalohe dan Siregar (2020), terdapat beberapa indikator pengukuran lingkungan kerja yaitu: (a) tempat kerja, (b) fasilitas kerja, (c) sarana angkutan (transportasi), (d) hubungan dengan rekan kerja yang ada, (e) kerjasama tim yang ada.

Loyalitas Karyawan (LKr)

Loyalitas adalah dedikasi seseorang terhadap kesuksesan perusahaan dan keyakinan bahwa mereka akan terus membantu perusahaan yang dapat di tunjukkan melalui sikap, komitmen, dan tanggung jawab keseluruhan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah Operasi 8 Gubeng Surabaya. Menurut Chaerudin *et al.* (2020) menyatakan bahwa loyalitas pada Perusahaan dapat diketahui melalui beberapa aspek atau indikator, yaitu: (a) taat peraturan, (b) tanggung jawab pada organisasi, (c) kemampuan untuk bekerja sama, (d) rasa memiliki, (e) hubungan antar pribadi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:16) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat dan percaya bahwa kuesioner hanya valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikaitkan dengan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut: (a) Jika r hitung \geq tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) dan (b) Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:61) uji reliabilitas untuk mengukur indikator kuesioner dari suatu variabel. Kuesioner akan dinyatakan reliabel jika jawaban dari seseorang dalam menjawab pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cronbach alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)(Sugiyono, 2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2021:145) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seperti apa besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti:

$$LKr = \alpha + b1PK + b2P + b3LK + e$$

Keterangan :

LKr	: Loyalitas Karyawan
α	: Konstanta
PK	: Pengembangan Karier
P	: Pelatihan
LK	: Lingkungan Kerja

$B_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas
e : *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah data sampel memenuhi kriteria berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengevaluasi normalitas sebaran data. Peneliti menggunakan dua pendekatan yaitu metode *kolmogorov smirnov* dan metode histogram probabilitas normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Ghozali (2021:157) Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan juga nilai *tolerance*. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dalam model regresi yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu antar pengamatan satu dengan yang lain. Jika varians dari suatu antar pengamatan satu dengan yang lain sama maka disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2021:178) Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : $H_0: \beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas} $H_1: \beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2021:148) uji F adalah indikasi melihat uji parsial t dan bukan uji simultan yang sering salah dipahami oleh para peneliti. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (a). Apabila nilai signifikansi uji F > 0,05 maka dapat dikatakan pengujian model ini layak untuk digunakan dalam penelitian. (b). Apabila nilai signifikansi uji F < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model tidak layak digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2021) mengemukakan bahwa koefisien determinasi R^2 pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen (bebas) memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen (terikat).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai profitabilitas 95% atau toleransi 5% Sugiyono, (2016). Kriteria pengambilan keputusan yaitu: (a). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (b). Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2021:16) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat dan percaya bahwa kuesioner hanya valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikaitkan dengan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, empat variabel utama, yaitu pengembangan karier, pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, telah diuji validitasnya dengan menggunakan data dari 63 responden dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 (0,248). Hasil uji validitas tersebut dicatat dan dianalisis menggunakan program SPSS 26.0, yang kemudian direpresentasikan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Pengembangan Karier	PK.1	0,721	0,248	Valid
	PK.2	0,809	0,248	Valid
	PK.3	0,868	0,248	Valid
	PK.4	0,812	0,248	Valid
Pelatihan	P.1	0,791	0,248	Valid
	P.2	0,823	0,248	Valid
	P.3	0,818	0,248	Valid
	P.4	0,642	0,248	Valid
	P.5	0,654	0,248	Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0,790	0,248	Valid
	LK.2	0,801	0,248	Valid
	LK.3	0,820	0,248	Valid
	LK.4	0,810	0,248	Valid
	LK.5	0,781	0,248	Valid
Loyalitas Karyawan	LKr.1	0,646	0,248	Valid
	LKr.2	0,667	0,248	Valid
	LKr.3	0,721	0,248	Valid
	LKr.4	0,649	0,248	Valid
	LKr.5	0,585	0,248	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan informasi dari Tabel 1 dapat diamati bahwa semua pertanyaan pada setiap indikator dari seluruh variabel, termasuk pengembangan karier, pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan (total 19 item), telah dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Validitas ini ditegaskan oleh nilai r hitung yang secara konsisten lebih besar dibandingkan dengan r tabel untuk setiap pernyataan.

Uji Reliabilitas

Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pengembangan karier, pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dapat ditemukan dalam tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karier	0,813	Reliabel
Pelatihan	0,802	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,854	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,664	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel penelitian yang melebihi 0,60. Hasil ini mengindikasikan keseluruhan item pernyataan pada variabel pengembangan karier, pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang melebihi batas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menentukan sejauh mana pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,977	1,449		4,124	0,000
Pengembangan Karier	0,155	0,073	0,172	2,129	0,037
Pelatihan	0,144	0,059	0,197	2,428	0,018
Lingkungan Kerja	0,391	0,046	0,694	8,517	0,000

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$LKr = 5,977 + 0,155PK + 0,144P + 0,391LK + e$$

Dari analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut: (a). Konstanta memiliki nilai sebesar 5,977, yang dapat diartikan bahwa jika variabel pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki bernilai tetap, maka loyalitas karyawan akan memperoleh nilai 5,977. (b). Koefisien regresi variabel pengembangan karier adalah 0,155, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara pengembangan karier dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, apabila pengembangan karier semakin baik atau meningkat maka variabel loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat. (c). Koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,144, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara pelatihan dan loyalitas karyawan. Dengan kata

lain, apabila pelatihan semakin baik atau meningkat maka variabel loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat. (d). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,391, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang terjadi antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja semakin baik atau meningkat maka variabel loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

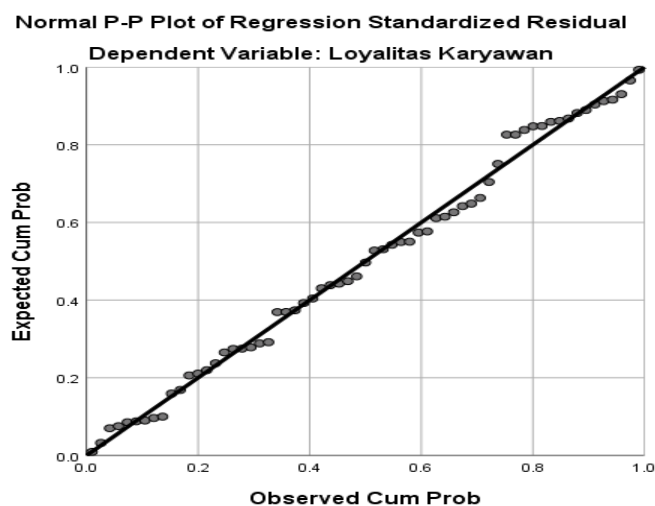
Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat gangguan atau residual variabel dalam model regresi yang mengikuti distribusi normal. Keputusan untuk uji normalitas didasarkan pada pengujian *kolmogorov-smirnov*, di mana nilai *asympt sig (2-tailed)* harus lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi, distribusi dianggap normal, dibuktikan juga dengan analisis grafik normal p-plot. Hasil uji normalitas berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,02766851
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,049
	Negative	-0,086
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2024



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas pada Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Tabel 4, nilai *asympt sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, uji normalitas grafik normal p-plot yang ditunjukkan pada gambar 2, terlihat bahwa grafik uji

normalitas menunjukkan titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa pola data mengikuti distribusi normal dan telah memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Karier	0,986	1,014	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan	0,977	1,023	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,966	1,035	Bebas Multikolinieritas

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel independen, termasuk pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu antar pengamatan satu dengan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glesjer. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,358	0,841		-0,426	0,672
Pengembangan Karier	0,041	0,042	0,126	0,982	0,330
Pelatihan	0,013	0,034	0,049	0,377	0,708
Lingkungan Kerja	0,025	0,027	0,122	0,942	0,350

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glesjer pada tabel 6, menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang ditunjukkan pada nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah variabel pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F dapat ditemukan dalam Tabel 7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,379	3	35,793	32,252	0,000 ^b
	Residual	65,478	59	1,110		
	Total	172,857	62			

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Pelatihan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa model ini layak untuk diteruskan dalam penelitian karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen, seperti pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dianggap layak untuk dilanjutkan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa baik pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel loyalitas karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788 ^a	0,621	0,602	1,053

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, Pelatihan

b. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 8 di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,621, atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 62,1% variasi dalam loyalitas karyawan. Sisanya, sebesar 37,9%, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, seperti pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja, secara individu terhadap variabel loyalitas karyawan, serta untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan. Hasil uji t dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,977	1,449		4,124	0,000
Pengembangan Karier	0,155	0,073	0,172	2,129	0,037
Pelatihan	0,144	0,059	0,197	2,428	0,018
Lingkungan Kerja	0,391	0,046	0,694	8,517	0,000

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada Tabel 9 memberikan pengertian sebagai berikut: (a). Pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan Tabel 9 pada variabel pengembangan karier memiliki nilai t sebesar 2,129 dengan nilai signifikansi $0,037 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (b). Pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan Tabel 9 pada variabel pelatihan memiliki nilai t sebesar 2,428 dengan nilai signifikansi $0,018 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (c). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil perhitungan Tabel 9 pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 8,517 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier sebesar 2,129 dengan nilai signifikansi $0,037 \leq 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengembangan karier pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Pengembangan karier diukur dengan indikator, yaitu rekrutmen dan seleksi, alokasi sumber daya, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, menunjukkan bahwa pengembangan karier mampu berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang efektif memberikan karyawan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Virgiansyah *et al.* (2022) dan Febrian *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 2,428 dengan nilai signifikansi $0,018 \leq 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan yang terdapat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan diukur dengan indikator, yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Pelatihan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Salah satu indikator yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah kualifikasi pelatih dalam program pelatihan. Kualitas pelatih yang baik memberikan dampak positif dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan persepsi karyawan terhadap nilai yang diberikan oleh perusahaan dalam pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Handayani dan Bangun (2022) dengan penelitian Kartika (2020) yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8,517 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang terdapat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja diukur dengan indikator, yaitu tempat kerja, fasilitas kerja, sarana angkutan (transportasi), hubungan dengan rekan kerja yang ada, kerjasama tim yang ada. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan mampu berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari analisis data yang menunjukkan bahwa indikator hubungan dengan rekan kerja menjadi faktor yang paling positif dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, serta memperkuat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, interaksi yang positif antar rekan kerja juga mendukung kolaborasi yang efektif dan meningkatkan produktivitas tim. Dengan demikian, peningkatan hubungan antar rekan kerja dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pratami *et al.* (2024) dengan penelitian Wibawa dan Fauzan (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya," dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin baik pengembangan karier yang dilakukan perusahaan untuk karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan, (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin baik fasilitas dan kualitas pelatihan, maka akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 8 Surabaya, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu sebagai berikut: (1) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dengan memperhatikan aspek yang lebih memperkaya pengalaman karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki metode evaluasi dan pengambilan keputusan dalam proses rekrutmen, serta menyediakan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk berkontribusi dan berkembang setelah bergabung dengan perusahaan, (2) Perusahaan disarankan untuk selalu melakukan evaluasi dan inovasi strategi pelatihan yang fokus pada pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada tujuan dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat, serta meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat

mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan terukur untuk mendukung peningkatan loyalitas karyawan, (3) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan interaksi dan kerjasama antar rekan kerja. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan kerja, dan memperkuat ikatan emosional dengan perusahaan serta mengevaluasi kondisi dan fasilitas tempat kerja guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung kolaborasi efektif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring., dan N. Mustari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. 3(1): 287-298.
- Anggoro, M. A. dan O. Sibagariang. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*. 15(2): 297-306.
- Antara. 2023. KAI Group Tingkatkan Layanan Melalui Inovasi Berbasis Teknologi. <https://www.antaranews.com/>. 1 April 2024.
- Arismunandar, M. F. dan H. Khair. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business UBS*. 9(1): 80-86.
- Chaerudin, A., I. Hartaningtyas., dan V. Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher): Jakarta.
- Christina. 2023. Inovasi Teknologi Dalam Tren Transportasi Publik Indonesia. <https://www.kompasiana.com/>. 1 April 2024.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 3(3): 240-247.
- Dessler, G. 2020. *Fundamentals Of Human Resource Management*. Human Resource Management. Pearson Education: New York.
- Dwinanto, K. R. A. 2023. KAI Group Tingkatkan Layanan Melalui Inovasi Berbasis Teknologi. <https://www.antaranews.com/>. 1 April 2024.
- Estiana, R., N. G. Karomah., dan Y. A. Saimima. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 12(2): 339.
- Fachrurazi, H., K. Rinaldi., Jenita., Purnomo, Y. J., B. Harto., dan A. Dwijayanti. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri: Batam.
- Febriana, A. dan K. Kustini. 2022. Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*. 5(3): 656-664.
- Geograf. 2023. Manfaat Globalisasi Transportasi Dalam Bidang Sosial. <https://geograf.id/>. 1 April 2024.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadijah, S. 2023. KAI Access Mempermudah Perjalanan Pelanggan Kereta Api. <https://www.cermati.com/>. 1 April 2024.
- Handayani, R. dan R. Bangun. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 1(1): 48-63.
- Harto, B., P. Pramuditha., A. Dwijayanti., L. Parlina., dan H. Sofyan. 2023. Strategi Bisnis Berkelanjutan Melalui Inovasi Model Operasional Di Era Digitalisasi Bisnis. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(2): 243-251.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hermawan, E. 2022. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 1(1): 53–62.
- Ichsan, R., L. Nasution., dan S. Sinaga. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri: Medan.
- Iis, E. Y., W. Wahyuddin., A. Thoyib., R. N. Ilham., dan I. Sinta. 2022. The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*. 2(2): 227-236.
- Indahingwati, A. dan N. E. Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Juwita, K. dan U. Khalimah. 2023. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. CV. Literasi Nusantara Abadi: Malang.
- Kartika, N. 2020. Pengaruh Insentif Dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*. 1(2): 81–96.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. 2021. Menhub : Penggunaan Teknologi Di Transportasi Tunjang Pembangunan Berkelanjutan. <https://www.dephub.go.id/>. 1 April 2024.
- Lalisang, I. R., R. N. Taroreh., dan G. G. Lumintang. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 10(4): 679–687.
- Larengkeng, G. V., C. Kojo., dan R. T. Saerang. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*. 11(1): 405–413.
- Lumi, C. A., R. J. Pio., dan V. Tatimu. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(3): 93.
- Mulia, R. A. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Askara: Purbalingga.
- Pratami, M. A., F. Afriyani., dan M. B. Ulum. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bima Sakti Medika Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. 3(3): 1254–1265.
- Rahayuni, S. 2020. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*. 2(20): 80–91.
- Ramadhan, B. A. 2021. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi PT KAI Melalui Inovasi Dan Pengembangan Infrastruktur. <https://www.kompasiana.com/>. 1 April 2024.
- Saepudin, D., S. Sugito., dan J. Jayadi. 2022. Penggolongan Generasi Sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 2(2): 155–166.
- Sagung, P. P. K. dan L. A. K. Dewi. 2020. The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation. *International Journal Of Business, Economics And Law*. 22(1): 1.
- Salim, M. P. 2022. Profil PT Kereta Api Indonesia, Sejarah, Komisaris, Direksi, Dan Anak Perusahaan. <https://www.liputan6.com/>. 1 April 2024.

- Sazly, S. dan D. Permana. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*. 18(2): 209–217.
- Sihaloho, R. D., dan H. Siregar. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2): 273–281.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Rnd*. Alfabeta: Bandung.
- Tentama, F. dan U. Ermawati. 2021. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Relationship Between Career Development And Employee Engagement. *Jurnal Psikogenesis*. 9(2): 196–204.
- Virgiansyah, A., F. Rusman., dan A. R. Assyofa. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*. 2(1): 818–825.
- Wahyuningsih, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Dharmawangsa*. 57: 91–96.
- Wibawa, T. H. dan M. Fauzan. 2024. Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. *MSEJ*. 5(1): 1481–1489.