



Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik

Mirza Riandyani¹, Ony Kurniawati², Mira Gayatri Kartika³

^{1,2,3} Universitas WR. Supratman Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 06, 2025

Revised December 20, 2025

Accepted December 24, 2025

Available online December 24, 2025

Kata Kunci :

Kompensasi, Pengembangan Karir,
Loyalitas Karyawan

Keywords:

Compensation, Career
Development, Employee Loyalty



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2025 by Mirza Riandyani,
Ony Kurniawati, Mira Gayatri Kartika.
Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik”. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena meningkatnya turnover karyawan di industri migas yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan peluang karir yang ditawarkan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap PT Amerada Oil Company Manyar Gresik sebanyak 41 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan (3) kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi dan semakin jelas jalur pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

ABSTRACT

This study aims to analyze “The influence of compensation and career development on employee loyalty at PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik”. The background of this research is based on the increasing employee turnover in the oil and gas industry, which is influenced by compensation systems and career development opportunities provided by the company. This research employs a quantitative approach with a survey method using questionnaires. The population consists of all permanent employees of PT Amerada Oil Company Manyar Gresik, totaling 41 people, with a saturated sampling technique in which the entire population is used as the sample. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS software. The results indicate that (1) compensation has a positive and significant effect on employee loyalty, (2) career development has a positive and significant effect on employee loyalty and (3) compensation and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. Therefore, it can be concluded that the better the compensation system and the clearer the career development opportunities provided by the company, the higher the employee loyalty will be.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan sebuah perusahaan, khususnya di sektor minyak dan gas (migas) yang memiliki tingkat persaingan tinggi serta membutuhkan keterampilan teknis yang mumpuni. Industri migas dikenal dengan karakteristik pekerjaan yang berisiko tinggi, lokasi kerja yang umumnya terpencil, serta jam kerja yang panjang dan menuntut. Kondisi tersebut menjadikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan sebagai faktor strategis untuk menjaga komitmen mereka agar tetap bertahan di perusahaan. PT Amerada Oil Company yang beroperasi di Onshore Processing Facility Manyar Gresik menghadapi tantangan mempertahankan tenaga kerja inti. Data internal menunjukkan adanya peningkatan tingkat pergantian karyawan

*Corresponding author

E-mail addresses: mirza.riandyani@gmail.com (Mirza Riandyani)

(turnover) dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini diduga terkait dengan persaingan ketat antarperusahaan migas dalam menawarkan kompensasi yang menarik serta jalur pengembangan karir yang lebih menjanjikan. Situasi ini mendorong perlunya penelitian untuk menilai faktor internal perusahaan yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Kompensasi dan pengembangan karir diperkirakan menjadi dua faktor utama yang menentukan loyalitas karyawan. Kompensasi mencakup gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas lain sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas (Hasibuan, 2018). Di sisi lain, pengembangan karir meliputi berbagai program seperti pelatihan, rotasi jabatan, promosi, maupun dukungan pendidikan lanjutan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan merencanakan masa depan di perusahaan (Rivai & Sagala, 2011; Marwansyah, 2012). Dalam konteks PT Amerada Oil, yang beroperasi dengan teknologi tinggi dan lingkungan dinamis, pengembangan karir berkelanjutan menjadi penting agar karyawan merasa memiliki prospek masa depan di perusahaan.

Loyalitas karyawan sendiri dapat diartikan sebagai komitmen dan kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan bersama. Tingkat loyalitas yang tinggi akan menciptakan stabilitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat budaya organisasi. Sebaliknya, menurunnya loyalitas dapat terlihat dari meningkatnya turnover, penurunan kinerja, dan hilangnya karyawan berkompetensi tinggi yang berdampak pada efektivitas perusahaan (Saydam, 2008). Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama, berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja, serta mendukung produktivitas dan budaya perusahaan yang positif. Menurut Hasibuan (2018), loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur penilaian karyawan yang mencakup kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Tingginya loyalitas karyawan dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Sebaliknya, loyalitas rendah dapat ditandai dengan meningkatnya tingkat keluar-masuk karyawan, menurunnya kinerja, dan risiko hilangnya tenaga kerja terampil yang berharga.

Sejumlah penelitian sebelumnya mendukung adanya hubungan positif antara kompensasi, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan. Heryati (2016) membuktikan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan loyalitas karyawan di sektor manufaktur. Sementara Alzen (2022) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 70% terhadap variasi loyalitas karyawan di industri asuransi. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Sari dan Susanto (2023) di industri perkebunan, yang menunjukkan bahwa kompensasi adil dan peluang karir yang jelas mampu meningkatkan komitmen pegawai secara signifikan. Hal ini konsisten dengan teori pertukaran sosial, di mana karyawan cenderung membalas perlakuan organisasi (seperti kompensasi layak dan peluang berkembang) dengan meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka (Blau, 1964). Meskipun demikian, konteks industri migas memiliki keunikan tersendiri, seperti faktor risiko dan lokasi kerja, yang memerlukan validasi empiris apakah temuan serupa berlaku pada PT Amerada Oil Company.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Amerada Oil Company Gresik”

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu cara atau teknik penelitian yang berpedoman pada pengumpulan data dalam bentuk angka dan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik (Ramdhan, 2021). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company yang berlokasi di *Onshore Processing Facility* Manyar Gresik. Pada

penelitian ini, fokus penelitian pada Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Amerada *Oil Company*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan mencoba menyelaraskan faktor-faktor dalam menganalisis pengaruh pada kompensasi sebagai variabel (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdiri dari karakteristik atau kualitas tertentu yang sudah ditetapkan (Nugroho, 2018). Sementara itu, Nurdin & Hartati (2019) menjelaskan bahwa populasi pada dasarnya adalah semua nilai entah pengukuran ataupun perhitungan yang sifatnya kualitatif atau kuantitatif dari ciri-ciri atau karakteristik tertentu terkait dengan sekelompok obyek atau subyek yang jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah personel/karyawan tetap di PT. Amerada *oil company*.

Tabel 1. Karakteristik Responden

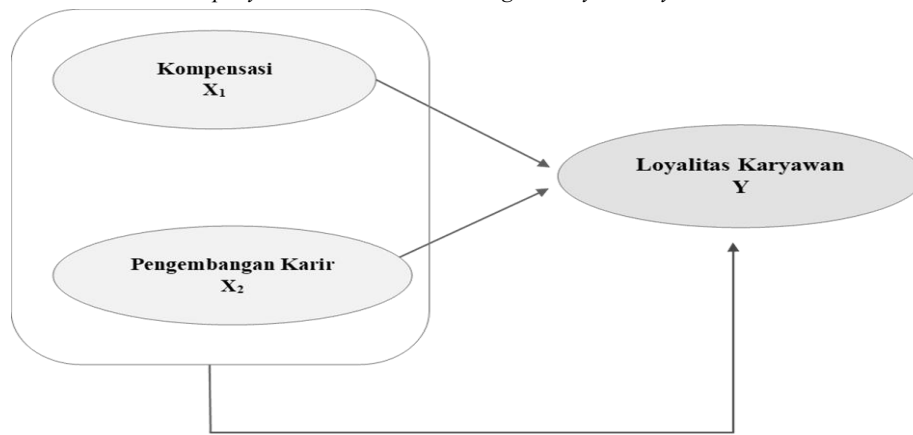
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	61.0 %
	Perempuan	16	39.0 %
Usia	20–25 tahun	10	24.4 %
	26–30 tahun	15	36.6 %
	>30 tahun	16	39.0 %
Pendidikan	SMA/SMK	12	29.3 %
	Diploma	9	22.0 %
	Sarjana (S1)	17	41.5 %
	Pascasarjana	3	7.2 %
Status Kawin	Menikah	24	58.5 %
	Belum Menikah	17	41.5 %
Masa Kerja	< 5 tahun	11	26.8 %
	5–10 tahun	18	43.9 %
	> 10 tahun	12	29.3 %

(Sumber: Data Sekunder, Karyawan PT.Amerada, 2025)

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2014), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden menurut Sugiyono (2019). Namun, karena keterbatasan penelitian, hanya 41 karyawan yang bersedia dan memenuhi kriteria yang ditetapkan peneliti. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah 41 responden.

Analisis Data

Analisis data yaitu analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Octaviani & Sutriani, 2019). Teknik analisis data pada penelitian terbagi menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif, teknik analisa data kuantitatif digunakan untuk data yang sifatnya numerik atau dapat dihitung karena berbentuk angka statistik. Beberapa teknik analisis data kuantitatif yang umum digunakan dalam penelitian antara lain analisis deskriptif, analisis inferensial, dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26 for Windows. Analisis data dilakukan agar dapat mengelola data yang lebih teliti dan akurat agar hasil yang diinginkan dapat memuaskan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontruksi Pemikiran Abdurrahman Wahid

Hasil pengujian hipotesis merupakan suatu rangkaian yang tidak terpisahkan pada metode kuantitatif, untuk pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan sebelumnya seperti korelasi regresi baik sederhana maupun berganda. Hasil akhir dari analisis statistik adalah teruji atau tidak terujinya hipotesis nol (H_0).

Uji Hipotesis Penelitian dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel} (H_0)$ ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat hubungan antara X_1 terhadap Y

$t_{hitung} < t_{tabel} (H_0)$ diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat hubungan antara X_1 terhadap Y

$\alpha = 0,05$ atau 5%

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	0,902	0,219	—	4,114	0,000
Kompensasi (X_1)	0,270	0,086	0,296	3,143	0,002
Pengembangan Karir (X_2)	0,540	0,085	0,599	6,368	0,000

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Kompensasi (X_1) → nilai t hitung = 3,143, lebih besar dari t tabel = 2,021 ($n = 41$, $\alpha = 0,05$), dengan Sig. = 0,002 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32,648	2	16,324	107,773	0,000
Residual	12,420	38	0,151		
Total	45,068	40			

Berdasarkan Tabel 3 diatas, Nilai $F = 107,773$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang layak akan menumbuhkan rasa keadilan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja mampu memperkuat loyalitas karyawan. Dalam konteks PT Amerada Oil Company, kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus dan bentuk penghargaan lain. Jika sistem kompensasi dikelola dengan baik, karyawan akan merasa dihargai sehingga menumbuhkan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mendorong loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji t Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	0,902	0,219	–	4,114	0,000
X_1 (Kompensasi)	0,270	0,086	0,296	3,143	0,002

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai $t \text{ hitung} = 3,143 > t \text{ tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik.

Pengembangan karir merupakan usaha perusahaan untuk memberikan jalur dan kesempatan bagi karyawan dalam mencapai kemajuan dalam pekerjaannya. Rivai (2017) menegaskan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Nawaz dalam Aisah & Arjangga (2021) juga mendukung bahwa karir yang jelas dan terstruktur menumbuhkan rasa memiliki serta mendorong karyawan bertahan di perusahaan.

Pada PT Amerada Oil Company, peluang promosi, kesempatan pelatihan, pengakuan atasan, serta dukungan manajemen menjadi faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa perusahaannya peduli pada masa depan mereka cenderung memiliki ikatan emosional lebih kuat dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu, pengembangan karir yang berkesinambungan harus menjadi prioritas manajemen dalam strategi SDM.

Tabel 5. Hasil Uji t Pengembangan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	0,902	0,219	–	4,114	0,000
X_2 (Pengembangan Karir)	0,540	0,085	0,599	6,368	0,000

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel pengembangan karir (X_2) memiliki nilai $t \text{ hitung} = 6,368 > t \text{ tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis

nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung = 107,773 > F tabel = 3,24 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji t Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	32,648	2	16,324	107,773	0,000
Residual	12,420	38	0,151		
Total	45,068	40			

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel independen dalam menjelaskan keragaman variabel dependen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Koefisien Determinasi dalam analisis Regresi dilambangkan dengan R^2 dan koefisien korelasi dilambangkan dengan R.

Tabel 7 Hasil Perhitungan Regresi dan Korelasi (R^2) Variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change F Change
1	0,846 ^a	0,715	0,706	0,187	0,715 107,773

0,846 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik. Nilai R Square sebesar 0,715 berarti bahwa 71,5% variasi perubahan loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,706 menunjukkan hasil yang lebih akurat karena telah mempertimbangkan jumlah sampel dan prediktor, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 70,6% loyalitas karyawan benar-benar dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir. Selain itu, nilai F Change sebesar 107,773 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) memperkuat bukti bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan ini.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,648	2	16,324	107,773	0,000 ^b
	Residual	12,420	38	0,151		
	Total	45,068	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel tersebut dengan menggunakan uji anova atau F tes, ternyata di dapat F hitung adalah 107,773 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi (Y).

Tabel 9 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,902	0,219		4,114
	X1	0,270	.0,086	0,296	3,143
	X2	0,540	0,085	0,599	6,368

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,902 + 0,270X_1 + 0,540X_2$$

Peningkatan variabel X_1 sebesar 0,270 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 0,902 sedangkan peningkatan variabel X_2 sebesar 0,540 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 0,902.

Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil korelasi X_1, X_2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Betha	T hitung	Sig	Ket
X_1	0,296	3,143	0,002	Signifikan
X_2	0,599	6,368	0,00	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan tingkat korelasi antara variabel X_1 terhadap Y signifikan karena karena t hitung $3,143 > (lebih\ besar)$ dari t Tabel (2,021) dengan Sig. $0,0000 < (kurang\ dari)$ 0,05 dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik, serta hasil analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y):

Perhitungan dari pengolahan data telah memberikan informasi yang sangat Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $= 3,143 > t\ tabel = 2,021$ dengan Sig. $0,002 < 0,05$. Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin adil,

layak, dan sesuai beban kerja kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y):

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 6,368 > t tabel = 2,021 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin jelas kesempatan promosi, pelatihan, dan dukungan manajemen, semakin besar pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi di perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y):

Hasil uji F diperoleh F hitung = 107,773 > F tabel = 3,24 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dipertegas oleh nilai Adjusted R² = 0,706, yang menunjukkan bahwa 70,6% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan dua faktor penting yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada PT Amerada Oil Company Area Onshore Processing Facility – Manyar Gresik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Amerada Oil Company Manyar Gresik. Temuan ini mendukung teori Herzberg yang menyebut kompensasi sebagai salah satu faktor pemelihara (hygiene factor) yang berfungsi mempertahankan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga memberikan rasa keadilan dan penghargaan sehingga memperkuat keterikatan emosional karyawan pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Heryati (2016) dan Alzen (2022) yang membuktikan bahwa sistem kompensasi yang adil mampu menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan komitmen karyawan.

Variabel pengembangan karir juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pelatihan, kesempatan promosi, serta perencanaan karir yang jelas meningkatkan motivasi dan memberikan rasa aman bagi karyawan terkait masa depan mereka di perusahaan. Temuan ini mengonfirmasi teori Robbins (2016) dan Mangkunegara (2017) yang menekankan pentingnya career planning dalam mempertahankan tenaga kerja. Dengan pengembangan karir yang sistematis, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten sekaligus mengurangi risiko kehilangan karyawan berpotensi tinggi.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi dan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini memperkuat teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik: ketika perusahaan memberikan imbalan yang layak dan peluang karir yang jelas, karyawan akan membalas dengan komitmen, keterlibatan, dan loyalitas yang lebih tinggi. Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen SDM berbasis kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang stabil dan berdaya saing.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi instrumen penting dalam mempertahankan tenaga kerja. Selain itu, pengembangan karir

terbukti berperan dalam meningkatkan loyalitas melalui pemberian kesempatan promosi, pelatihan, dan rencana karir yang terarah. Secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir menjadi faktor penentu utama dalam membangun komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil ini, manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi kebijakan kompensasi agar tetap sesuai dengan standar industri serta memperkuat program pengembangan karir yang transparan dan inklusif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk mempertahankan karyawan berkompentensi tinggi dalam jangka panjang.

5. REFERENSI

- Aisah, S., & Arjanggal, R. (2021). Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 112–120.
- Alzen. (2022). Loyalitas Karyawan: dengan Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 177–189.
- Aninditya, V. A., Utami, W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. N., & Utama, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Asriani, T., Fitria, R., & Yulianti, A. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 23–30.
- Alzen. (2022). Loyalitas Karyawan: dengan Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 177–189.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dudung. (2016). Pengembangan Karir Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–23.
- Efendi, M., & Yusuf, F. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Widya Mandala Press.
- Erdiansyah. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(3), 187–196.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustina. (2019). Hubungan antara Loyalitas dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 55–63.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kompensasi, Tanggung Jawab, Disiplin, dan Partisipasi terhadap Loyalitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 14–28.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rezeki, R., Irhamni, & Pratiwi, N. (2021). Fungsi dan Strategi MSDM dalam Pengelolaan Tenaga Kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 6(2), 203–214.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sahariah. (2018). Jenis Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 32–40.
- Saman, A. (2020). Kompensasi dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 7(2), 114–121.
- Sari, M. P. N., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Tor Ganda Perkebunan Karya Perdana. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 300-311.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2003). *Motivation and Work Behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Utami et.al. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 2, Tahun 2020, pp. 267-275. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409. Universitas Pendidikan Ganesha
- Vanessa et.al. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Inasentra Unisatya. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 54–65.
- Zahrotul Mawadah, Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Gaji, dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 212–220.