

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
di Perusahaan Plaza Cilacap**



Oleh:

NUBIANTORO SETIAWAN
NIM : 22BH50013

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
di Perusahaan Plaza Cilacap**

Oleh:
Nubiantoro Setiawan
NIM : 22BH50013

Disetujui Untuk
Ujian Skripsi Pada Tanggal:

Pembimbing I



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing II



Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
di Perusahaan Plaza Cilacap

Oleh:
Nubiantoro Setiawan
NIM : 22BH50013

Disetujui dan Disahkan

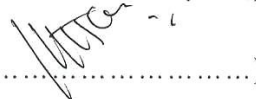
1. Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji I/ Penilai

()

2. Suwono, M. Si.
NIDN. 0630106503

Penguji II/ Penilai

()

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap


Hatta Setiabudhi, M.Ak
NIDN. 0631128201

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : NUBIANTORO SETIAWAN
NIM : 22BH50013
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal:

Jum'at, 7 Agustus 2026

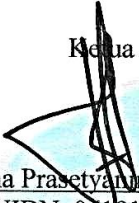
Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 7 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

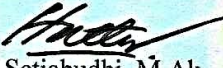
Sekretaris


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Penguji 1

Penguji 2

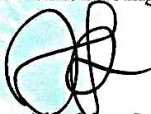

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Pembimbing

Ass. Pembimbing


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Pamilatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 290714 160

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al Ghazali Cilacap
Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Nubiantoro Setiawan

NIM : 22BH50013

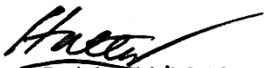
Fak/Prodi : Ekonomi/ Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Plaza Cilacap

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing II


Rahmat Alhakim, M.E.
NIDN. 0608078104

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al Ghazali Cilacap
Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

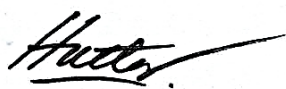
Setelah membaca, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nubiantoro Setiawan
NIM : 22BH50013
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Plaza Cilacap

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar strata satu (S1).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cilacap, 12 Juni 2026
Konsultan


Hatta Setiabudhi, M.Ak,
NIDN. 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nubiantoro Setiawan
NIM : 22BH50013
Jurusan : Manajemen Pemasaran
Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang diakui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tulisan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 12 Juli 2026
Yang membuat pernyataan



Nubiantoro Setiawan
NIM. 22BH50013

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu,
lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan
dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu nerjalan lancar, tapi
gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat berupa kesehatan, kekuatan dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan pada baginda Rasulullah Muhammad SAW. Dengan ini saya akan persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak.
2. Muhammad Rijal Pamungkas, M.Ec. Dev
3. Dosen pembimbingku beliau bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak. dan Muhammad Rijal Pamungkas, M.Ec. Dev yang dengan sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan di perkuliahan ini teman – teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen terimakasih sudah selalu kebersamai dan telah mewarnai kehidupan perkuliahan penulis ini menjadi bermakna.
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen angkatan 2026 yang kebersamai proses kuliah semoga tali silaturahmi tak pernah putus.
6. Terakhir, kepada diri saya sendiri Nubiantoro Setiawan, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya hingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena telah berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Plaza Cilacap” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih M.E.Sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
3. Bapak Hatta Setiabudhi M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Bapak Hatta Setiabudhi M.M., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Muhammad Rijal Pamungkas, M.Pd., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan support dan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen penguji skripsi yang bersedia memberikan berbagai saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat

digunakan dalam penyusunan skripsi serta bekal untuk kehidupan yang akan datang.

7. Bapak, Ibu, dan Adik-adik tercinta yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapSDMan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 12 Juli 2026



Nubiantoro Setiawan

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	I
SKRIPSI	II
DAFTAR ISI	III
BAB I PENDAHULUAN	8
A. Latar Belakang Masalah.....	18
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	19
E. Manfaat Penelitian	20
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka.....	30
1. Grand Theory: <i>Social Exchange Theory</i>	30
2. Pelatihan.....	32
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	33
4. Indikator Kualitas Layanan	35
5. Pengembangan SDM.....	36
6. Indikator Pengembangan SDM.....	37
7. Loyalitas Karyawan	38
8. Indikator Loyalitas Karyawan.....	40
9. Faktor Peningkatan Karyawan	42

B. Penelitian Terdahulu.....	52
C. Pengembangan Hipotesis	55
D. Kerangka Berpikir.....	56
E. Hipotesis.....	60

BAB III METODE PENELITIAN..... 62

A. Desain Penelitian	61
1. Jenis Penelitian.....	61
2. Lokasi Penelitian dan Waktu Pelaksanaan	62
3. Populasi dan Sampel Penelitian	62
4. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	66
5. Teknik Analisis Data	70

DAFTAR PUSTAKA 116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Plaza Cilacap	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel 3.1 Timeline Penyusunan Skripsi	60
Tabel 3.2 Jumlah Pembeli	65
Tabel 3.3 Skala Likert	68
Tabel 3.4 Indikator-Indikator dari Operasional	71
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Karyawan Plaza Cilacap	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	56
-----------------------------------	----

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Plaza Cilacap, dengan sampel sebanyak 52 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,708 (70,8%), yang berarti bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan SDM sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan Plaza Cilacap disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and human resource development (HRD) on employee loyalty at Plaza Cilacap Company. Employee loyalty is one of the key factors supporting organizational success; therefore, effective human resource management strategies through training and human resource development programs are essential. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of Plaza Cilacap Company, with a sample of 52 respondents selected using the saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software.

The results of the study indicate that, partially, training has a positive and significant effect on employee loyalty, and human resource development also has a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, training and human resource development have a positive and significant effect on employee loyalty at Plaza Cilacap Company. The coefficient of determination (R^2) test shows a value of 0.708 (70.8%), indicating that employee loyalty can be explained by the variables of training and human resource development by 70.8%, while the remaining 29.2% is influenced by other factors outside the research model.

Based on these findings, it can be concluded that training and human resource development play an important role in improving employee loyalty. Therefore, Plaza Cilacap Company is recommended to continuously enhance the quality of its training and human resource development programs in order to improve employee competence, commitment, and loyalty, thereby supporting the achievement of the company's organizational goals.

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Loyalty.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan loyal. Loyalitas karyawan menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan stabilitas organisasi, produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2020), loyalitas karyawan tercermin dari tingkat komitmen individu terhadap organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang loyal cenderung memiliki rasa tanggung jawab tinggi, mematuhi aturan perusahaan, dan bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat perpindahan karyawan, dan membengkaknya biaya rekrutmen serta pelatihan ulang.

Salah satu strategi penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, serta meningkatkan rasa percaya diri.

Selain pelatihan, pengembangan SDM juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan jangka panjang. Program pengembangan SDM yang baik akan memberikan peluang pengembangan karier, meningkatkan motivasi kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan antara perusahaan dan karyawan bersifat timbal balik. Ketika perusahaan memberikan perhatian dan investasi dalam bentuk pelatihan serta pengembangan SDM, karyawan akan merespons dengan sikap positif berupa komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa organisasi yang secara konsisten mengembangkan karyawannya akan memperoleh tingkat keterikatan dan loyalitas yang lebih baik.

Perusahaan Plaza Cilacap sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut pelayanan prima, kedisiplinan, dan kemampuan

beradaptasi dengan kebutuhan konsumen menjadikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai kebutuhan strategis. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat tantangan dalam menjaga loyalitas karyawan, terutama terkait dengan kesiapan kompetensi, peluang pengembangan karier, dan keberlanjutan program pelatihan.

Tabel 1. Data Partisipasi Karyawan dalam Program Pelatihan

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti Pelatihan	Persentase (%)
2023	120	48	40,0
2024	125	50	40,0
2025	130	52	40,0

Sumber data : Arsip Plaza Cilacap Tahun 2025

Berdasarkan pada data di atas menunjukkan persentase pelatihan yang stagnan menunjukkan bahwa belum semua karyawan memperoleh kesempatan pelatihan, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan dan loyalitas kerja. Adapun hal yang menyebabkan karyawan belum memenuhi kesempatan dalam mengikuti pelatihan pengembangan SDM, hal ini disebabkan oleh realisasi anggaran yang kecil serta terdapat efisiensi pada kegiatan yang sama dan pak dari menurunnya Tingkat kunjungan masyarakat untuk melakukan transaksi di Plaza Cilacap.

Tabel 2. Data Promosi Jabatan

Tahun	Jumlah Karyawan	Promosi Jabatan	Persentase (%)
2023	120	6	5,0
2024	125	7	5,6
2025	130	6	4,6

Sumber data : Arsip Plaza Cilacap Tahun 2025

Berdasarkan data di atas menunjukkan terdapat rendahnya persentase promosi jabatan menunjukkan terbatasnya peluang pengembangan karir, yang dapat menurunkan loyalitas karyawan. Promosi jabatan memiliki tujuan utama bagi seseorang, namun posisi tersebut bisa dicapai apabila memiliki kompetensi dan masa kerja lebih dari 6 tahun, karyawan yang memiliki kesempatan mendapatkan promosi jabatan, harus mengikuti tahapan-tahapan baik secara tertulis maupun ujian kompetensi.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk mendukung penelitian ini ada beberapa rujukan yang bisa digunakan dalam memperkuat penelitian ini. Penelitian oleh Putri & Nugroho (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa program pelatihan dan pengembangan yang sistematis mampu meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, terutama di sektor ritel yang menuntut pelayanan prima, selain itu penelitian serupa yang dilakukan Penelitian oleh Handayani (2022) Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kepuasan karier berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga tidak langsung

melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian menunjukkan Pelatihan kerja dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak langsung, melainkan juga tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan loyalitas karyawan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga judul yang diambil pada penelitian ini **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN PLAZA CILACAP”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap ?
2. Apakah Pengembangan SDM Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap ?

3. Apakah Pelatihan Dan Pengembangan SDM Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan SDM secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap

D. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas, peneliti membatasi pada beberapa ruang lingkup tertentu. Penelitian hanya difokuskan pada tiga variabel independen, yaitu Pelatihan, dan Pengembangan SDM, serta satu variabel dependen berupa Loyalitas Karyawan. Objek penelitian dibatasi pada Perusahaan Plaza Cilacap. Selain itu, penelitian ini juga dibatasi pada kondisi Karyawan yang berkerja di Perusahaan Plaza Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas karyawan dan memperkuat temuan empiris pada konteks Perusahaan Plaza Cilacap

2. Manfaat Praktis

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan loyalitas karyawan pada Perusahaan Plaza Cilacap

- c. Bagi Karyawan Plaza Cilacap

Penelitian ini memberikan informasi mengenai pentingnya upaya pelatihan, pengembangan SDM, dalam rangka untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

- d. Bagi Karyawan Plaza Cilacap

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi program pelatihan, dan pengembangan karyawan serta upaya untuk meningkatkan loyalitas pelanggan untuk pengembangan Perusahaan Plaza Cilacap

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Teori Utama (Grand Theory)

a) Social Exchange Theory

Social Exchange Theory menyatakan bahwa hubungan antara individu atau kelompok (dalam hal ini perusahaan dan karyawan) bersifat timbal balik, di mana setiap pihak berusaha mendapatkan manfaat dan memberikan balasan atas apa yang diterima. Teori ini dikembangkan oleh Homans (1958) dan kemudian diperdalam oleh Blau (1964), yang menjelaskan bahwa interaksi sosial didasarkan pada prinsip pertukaran—ketika satu pihak memberikan perhatian, sumber daya, atau investasi, pihak lain akan cenderung merespons dengan bentuk balasan yang sesuai.

Adapun relevansi penelitian ini adalah ketika perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bentuk investasi dan perhatian, karyawan akan merespons dengan sikap loyal, komitmen, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi bentuk "pemberian" dari perusahaan yang memicu loyalitas karyawan sebagai bentuk "balasan sosial" dalam hubungan pertukaran tersebut.

B. Telaah Pustaka

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan kesediaan dari karyawan dalam menjaga dan mengelola organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut P. Malayu Hasibuan (2004), Loyalitas merupakan kesetiaan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dalam organisasi. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dressler Gary (2007), Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tindakan laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas. Dari penjelasan di atas umumnya menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan ,dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan

loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas Perusahaan

2. Manfaat dan Tujuan loyalitas

Ketidakpedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan kepada perusahaan, Perusahaan akan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul. Untuk itu P. Malayu Hasibuan (2004), mengatakan manfaat dan tujuan loyalitas adalah:

1. Menaati
2. Melaksanakan
3. Mengamalkan

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai manfaat dan tujuan loyalitas maka penulis dapat menyimpulkan jika loyalitas lebih ke arah kesabaran dan bertanggung jawab yang harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku serta perbuatan dalam melaksanakan tugas.

3. Ciri-Ciri Loyalitas

Loyalitas sebagai sikap atau perilaku yang sangat diperlukan dimiliki setiap karyawan perusahaan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Sebagai acuan untuk melihat loyalitas maka ada beberapa sikap setia atau loyalitas, selain itu loyalitas juga sangat diperlukan untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai perusahaan, sehingga untuk menilai loyalitas karyawan diperlukan suatu kemampuan dengan cara melihat dari ciri-

cirinya. Menurut Gaerther Karen.N. (2007). Adapun ciri-ciri loyalitas adalah:

1. Kejujuran
2. Mempunyai Rasa memiliki Perusahaan
3. Mengerti kesulitan Perusahaan
4. Bekerja lebih dari yang diminta Perusahaan
5. Menciptakan suasana menyenangkan Perusahaan
6. Menyimpan rapat rahasia Perusahaan
7. Menjaga dan meningkatkan citra Perusahaan
8. Hemat
9. Tidak unjuk rasa
10. Tidak apriori terhadap perusahaan.

Penjelasan ciri-ciri loyalitas tersebut kepada perusahaan tersebut antara lain :

- 1) Kejujuran.

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang bukan hanya kepada perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, pedagang asongan, dan lain-lain. Pada akhirnya negarapun dirugikan.

- 2) Mempunyai Rasa memiliki Perusahaan.

Memberikan pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya. Karyawan diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk konkretnya adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan seperti merawat aset pribadi

3) Mengerti Kesulitan Perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang sudah ada dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih sulit dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut

4) Bekerja Lebih dari yang Diminta Perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain

5) Menciptakan suasana yang Menyenangkan di Perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat pada produktivitas, orang yang paling menentukan suasana di perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut maka semakin terpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih serta mempunyai anak buah (bawahan).

6) Menyimpan rapat Rahasia perusahaan.

Disadari atau tidak karyawan membocorkan rahasi perusahaan, terungkap ketika sedang mengobrol dengan pihak atau orang lain di luar perusahaan. Rahasia adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama competitor untuk menghantam .Biasanya yang disebut rahasia perusahaan adalah:

- a) Data sales atau volume sales dan tingkat pertumbuhannya.
- b) Data pangsa pasar dan tingkat pertumbuhannya
- c) Data produksi dan tingkat peluncuran produk baru
- d) Informasi waktu dan jenis peluncuran produk baru
- e) Informasi rencana ekspansi Perusahaan
- f) Informasi penelitian dan pengembangan Perusahaan
- g) Komposisi produk
- h) Laporan Keuangan
- i) Kebijakan top manajemen
- j) Masalah internal Perusahaan

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Jika berbicara tentang loyalitas tentunya kita akan bisa mengasumsikan jika karyawan yang mempunyai loyalitas, tentunya sangat diperlukan dalam menjamin agar segala kegiatan perusahaan akan bisa berjalan secara maksimal, dan mampu meningkatkan produksi perusahaan baik dalam bentuk produk maupun laba. Selain itu loyalitas akan muncul jika ada faktor-faktor yang mempengaruhinya..

Menurut Budi Widjaya Soetjipto (2009). ada beberapa faktor, antara lain:

- a) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenaga kerjaan
- b) Waktu kerja yang kurang flexible
- c) Rendahnya motivasi karyawan
- d) Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas
- e) Kurangnya pelatihan yang menunjang pemahaman dari si pekerja
- f) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang menantang
- g) Kurangnya peran kepemimpinan kerja dan atasan
- h) Kurangnya perhatian dari atasan
- i) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Flippo, Edwin B, (2004), menyatakan jika factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah:

- a) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal
- b) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun
- c) Uraian pekerjaan yang benar
- d) Indikator-indikator perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan.
- e) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing
- f) Meningkatkan kualitas system penilaian kinerja karyawan
- g) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan

Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pula, Karena pada dasarnya timbul dari dalam diri sendiri. Loyalitas berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan tempat dia mencari nafkah sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Di sisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

D. Indikator-Indikator Loyalitas

Apabila berbicara tentang peran loyalitas, tentunya dalam penulisan ini perlunya kita membahas jika ada hal yang sangat berkaitan dengan loyalitas, yaitu diantara indikator loyalitas. Dan indikator ini menjadi salah satu unsur menilai atau parameter dari loyalitas tersebut.

Locke.E.A (2007), adapun beberapa unsur-unsur loyalitas tersebut, ialah.

- a. Ketaatan /Kepatuhan
- b. Tanggung Jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

Berdasarkan unsur-unsur indikator tersebut, maka dapat dijelaskan menurut Malayu Hasibuan (2017), diantaranya:

a) Ketaatan/Kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan adalah:

- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 2) Mentaati perintah kedinasan yang di berikan atasan yang berwenang dengan baik
- 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan

4) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaikbaiknya.

b) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut adalah

- 1) Mampu menyelesaikan masalah dengan baik dan tepat waktu
- 2) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya
- 3) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

c) Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara iklas kepada perusahaan. Kejujuran Seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut

- 1) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- 2) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

1. Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Ambar Teguh Sulistiyan dan Rasidah (2009). Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dewi Hanggraini (2012), pelatihan suatu kegiatan dari perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, dengan demikian latihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas. Edy Sutrisno (2003), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Robbins, Stephen P (2001). Menurut Robbins (2001), pelatihan merupakan bentuk pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan memiliki format yang terstruktur. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur. Selain itu, Lubis dan Tabrani (2015) menyatakan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

B. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

a) Manfaat pelatihan

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- 2) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru
- 3) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran
- 4) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut

- 5) Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para Wanita

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan bagi karyawan :

Manfaat bagi Individu:

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Manfaat bagi Perusahaan
- 3) Meningkatkan profitabilitas
- 4) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 5) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 6) Meningkatkan pengembangan organisasi.

Manfaat bagi Individu :

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu.
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap individu

- 5) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

C. Tujuan Pelatihan

Cut Zurnali (2004). *The goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day-to-day activities.* Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Tujuan Pelatihan Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benarbenar dapat di rasakan. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang, yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meningkatkan keusangan (obsolescence)
- 9) Meningkatkan perkembangan skill pegawai

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

D. Metode Pelaksanaan

Pelatihan pemilihan penggunaan metode atau teknik-teknik pendidikan dan pelatihan yang digunakan perusahaan bergantung pada beberapa pertimbangan. Ada beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh sikula yang dikutip oleh P. Malayu Hasibuan (2004) ada dua metode yang digunakan dalam pelatihan, yaitu: Metode the job untuk peserta pada lingkungan kerja.

- 1) Rotasi.
- 2) Program Magang
- 3) Coaching
- 4) Training Instruksi Pekerjaan

Metode the job untuk peserta pada pelatihan

- 1) Pembelajaran terprogram
- 2) Vestibule Training
- 3) Role Playing

4) Manajemen Games.

Adapun penjelasannya, sebagai berikut:

Metode *on the job* pada metode ini peserta dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya, lalu mereka diberi instruksi tentang cara-cara bekerja. *On the job training* meliputi rotasi pekerjaan (*rotation*), program magang (*apprenticeship*), dan coaching.

- a) Rotasi pekerjaan (*rotation*).
- b) Karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c) Program magang (*apprenticeship*). Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan pada ruang kelas. Program ini memerlukan waktu yang cukup lama dan pengawasan yang terus menerus.
- d) *Coaching*.

Coaching adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung dengan orang yang sudah pengalaman atau atasan yang telah terlatih

Training intruksi pekerjaan. Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titiktitik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan

Metode on the job pada metode ini peserta diberikan pelatihan diluar ruang kerja atau tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja regular mereka.

a) *Pembelajaran terprogram*

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberi peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan belajarnya.

b) *Vestibule training*

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

c) *Role playing*

Dalam program ini peserta di minta untuk memerankan individu yang harus melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Metode ini dimaksudkan agar peserta mampu memperbaiki perilakunya mengembangkan hubungan antar manusia dan organisasi.

d) *Management games.*

Peserta di minta berperan sebagai manager suatu organisasi simulasi. Berdasarkan data yang disediakan, peserta di minta untuk mengambil keputusan. Dari yang disampaikan pada poin-

poin diatas mengenai metode pelatihan, tentunya akan sangat memberikan konsep yang bisa membawa kearah yang lebih baik dalam meningkatkan skill karywan yang mengikutinya

E. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip pelatihan merupakan hal yang sangat penting didalam merencanakan sebuah pelatihan, agar pelatihan yang akan dilaksanakan bisa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Suwitno (2008), pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, telah menghasilkan sembilan prinsip latihan, yaitu:

- 1) *Individual diffrences*
- 2) *Relation to job analisys*
- 3) *Motivation*
- 4) *Active Participation*
- 5) *Selection of trainees*
- 6) *trainer training*
- 7) *Training methods*
- 8) *Principles of learning.*

Dalam merencanakan dan melaksanakan sesuatu latihan harus tetap diingat adanya perbedaan-perbedaan perseorangan dari para pengikut baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Karenanya waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan

dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga latihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan bagi yang lebih besar daripada pengikut Latihan

F. Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini penulis ingin memaparkan indikator-indikator yang berkaitan dengan pelatihan karena pelatihan merupakan hal sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan kemampuan yang meningkat akan mempengaruhi hasil dari yang dicapai oleh perusahaan. Untuk itu berdasarkan pendapat yang disampaikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada beberapa indikator pelatihan. Adapun Indikator pelatihan tersebut antara lain adalah :

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan
- f. Sasaran.

Adapun penjabaran dari indikator-indikator tersebut di atas adalah:

- a) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualitas yang memadai

sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b) Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c) Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d) Metode Metode

Pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula

harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

f) Sasaran Sasaran

Pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur. Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika indikator tersebut juga banyak menghubungkan materi dan metode pelatihan sebagai poin yang menentukan dalam keberhasilan pelatihan.

G. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

b. Pengertian Pengembangan

Pada sebuah organisasi/instansi perusahaan, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat meningkat

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003), pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto (2001) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki

kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi, dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

- a. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang

diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

c. Tujuan dari pengembangan ialah :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan kepribadian pegawai.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia, Marwansyah (2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja

dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sedangkan Priansa (2014) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan.

Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang. berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan. Indikator pengembangan SDM meliputi:

1. Pendidikan dan pelatihan lanjutan
2. Pengembangan kemampuan teknis
3. Pengembangan kemampuan konseptual
4. Pengembangan sikap dan moral kerja
5. Kesiapan karyawan menghadapi jabatan yang lebih tinggi

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan karya penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Pnelitian	Hasil Penelitian
1.	Putri & Nugroho (2023)	pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan perusahaan ritel di Yogyakarta.	Menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ritel Yogyakarta
2.	Santoso & Fitria (2021)	<i>Pengembangan SDM dan Loyalitas Karyawan di Industri Manufaktur Bandung</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara variable pengembangan SDM dan loyalitas karyawan di industri manufaktur Bandung
3.	Handayani (2022)	Hubungan Pelatihan Kerja dan Kepuasan Karier terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jawa Tengah.	Menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada loyalitas karyawan
4.	Rahmawati & Prasetyo (2020)	<i>Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Perbankan</i>	Pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan pemasaran di Perusahaan Perbankan

5.	Lestari & Anggraini (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Komitmen dan Loyalitas Karyawan pada Sektor Perhotelan di Bali	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Komitmen dan Loyalitas Karyawan pada Sektor Perhotelan di Bali cenderung lebih kuat saat dimediasi oleh komitmen organisasi.
----	----------------------------	---	---

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Plaza Cilacap)

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja kerja karyawan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian terdahulu Putri & Nugroho (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Ritel Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pelatihan yang efektif dan pengembangan karier yang jelas mampu meningkatkan rasa keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hubungan logis yang dipaparkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
Perusahaan Plaza Cilacap)**

2. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap

Pengembangan SDM merupakan usaha jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan SDM adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. peningkatan pangsa pasar, pertumbuhan pelanggan, dan volume penjualan.

Penelitian Handayani (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dalam konteks Perusahaan Plaza Cilacap, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Plaza Cilacap

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Saydam (2016), loyalitas

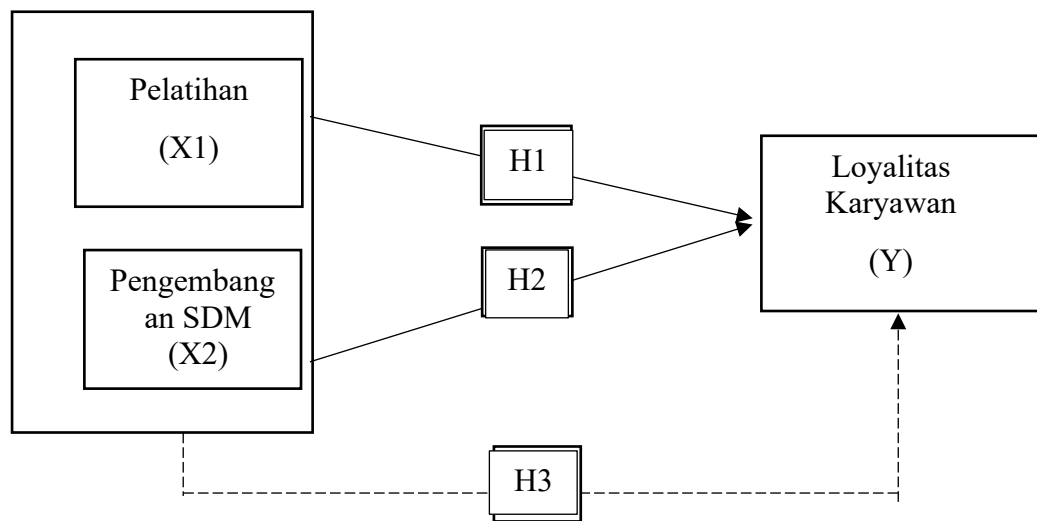
karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati dan melaksanakan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Penelitian terdahulu Santoso & Fitria (2021) Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan, Kesempatan pengembangan karier dan pembinaan yang berkelanjutan dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan.

H3: Pelatihan dan Pengembangan SDM Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Plaza Cilacap

F. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir yang baik mampu menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen perlu diuraikan dengan jelas secara teoretis. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- = Pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen
- = Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada pandangan positivisme, yaitu bahwa suatu fenomena dapat diukur secara objektif melalui angka dan variabel yang jelas. Penelitian kuantitatif dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun secara sistematis. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk membuktikan atau menolak hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti ingin menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk mendeskripsikan hasil dari analisis adanya pengaruh, *Pelatihan*, dan Pengembangan SDM terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Plaza Cilacap.

2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi secara langsung melalui Perusahaan Plaza Cilacap yang berlokasi di Plaza Cilacap, Jl. RE. Martadinata No.42

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan November 2025 sampai Maret 2026

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	BULAN					
		11	12	01	02	03	04
1.	Pengajuan judul dan rekomendasi pembimbing						
2.	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan						
3.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal						
4.	Seminar proposal						
5.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan skripsi						
6.	Pengumpulan data dan pengolahan data						
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi						
8	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi						

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap berjumlah 130 orang pada tahun 2025

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga kerja, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2024). Segala hal yang dipelajari dari populasi, kesimpulan yang diperoleh dapat diberlakukan untuk keseluruhan populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar bersifat representatif atau mampu mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini penghitungan sampel menggunakan rumus slovin, berikut rumus slovin menurut (Ghozali, 2018) :

$$\frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Jumlah Responden

e = Tingkat kesalahan 10% (0,1)

Jumlah populasi dalam penelitian ini berdasarkan data Jumlah Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap yang bekerja di atas 1 tahun dengan jumlah sebanyak 110 Karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. penghitungan sampel menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 1,1}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

$$n = 52,38$$

Berdasarkan hasil penghitungan di atas maka dapat diketahui bahwa sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah 52.38 dan dibulatkan menjadi 52 responden berasal dari karyawan Perusahaan Plaza Cilacap.

Tabel Jumlah Karyawan Bekerja >1 tahun

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	73	66,36%
Perempuan	37	33,64%
Total	110	100%

Sumber Data : Plaza Cilacap, 2025

5. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2024). Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Peneliti disini menggunakan teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan yang sudah menerapkan Pelatihan dan pengembangan SDM.

6. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2024) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Perusahaan Plaza Cilacap

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2024) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang berumber pada literatur dan buku-buku atau data-data yang diperoleh dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

7. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknok pengumpulan data yaitu:

a. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2024) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Melalui kegiatan observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada karyawan Perusahaan Plaza Cilacap.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2024) wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung

antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi yang mendalam. Teknik ini umumnya digunakan pada tahap studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui wawancara bersumber dari laporan diri (*self-report*), pengetahuan, dan keyakinan pribadi responden.

c. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2024) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data kuisisioner dilakukan secara langsung dengan memberikan *hard copy* untuk dilakukan pengisian di lokasi tertentu. Dalam hal ini penilaian secara langsung diberikan kepada karyawan yang sudah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *linkert* yang mana berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2024). Pengukur menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap jawaban sehingga dapat dihitung.

Tabel 3.2 Skala *Linkert*

Pilihan Jawaban		Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2024)

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ber sumber dari dokumen yang berisikan data penting baik itu berbentuk teoritis ataupun data kongkrit yang diperlukan dalam penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini dokumentasi berasal dari beberapa jurnal terkait, Perusahaan Plaza Cilacap).

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemahaman terhadap konsep yang digunakan dalam penelitian. Definisi membantu peneliti dalam menerapkan konsep tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Pelatihan (X1), dan Pengembangan SDM (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Loyalitas Karyawan (Y) pada Perusahaan Plaza Cilacap. Menurut Sugiyono (2024) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Definisi konseptual penelitian ini sebagai berikut:

a. Pelatihan (X1)

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis

dan terorganisir, di mana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja kerja karyawan serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

b. Pengembangan SDM (X2)

Pengembangan SDM merupakan usaha jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan SDM adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Saydam (2016), loyalitas karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati dan melaksanakan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan atau uraian mengenai penelitian yang akan diteliti yang berisikan indikator dari masing-masing

variabel yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang digunakan yaitu tiga variabel independent atau variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), dan satu variabel dependent atau variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yang dituangkan ke dalam kuesioner sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakan. Berikut tabel yang menjelaskan definisi operasional variabel

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
<i>Pelatihan (X1)</i>	Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional Anwar Prabu Mangkunegara (2005)	Indikator <i>Pelatihan</i> menurut Prabu Mangkunegara (2005): 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan dan 6. Sasaran
Pengembangan SDM (X2)	Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program	Indikator Pengembangan SDM menurut Hasibuan (2019): 1. Pendidikan dan pelatihan lanjutan 2. Pengembangan kemampuan teknis

	pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Marwansyah (2014)	3. Pengembangan kemampuan konseptual 4. Pengembangan sikap dan moral kerja 5. Kesiapan karyawan menghadapi jabatan yang lebih tinggi
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas merupakan kesetiaan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dalam organisasi Hasibuan (2004),	Indikator Loyalitas Karyawan menurut Locke.E.A (2007): 1. Ketaatan /Kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran

Sumber : Penulis 2025

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga diperlukan tahap pengujian melalui analisis statistik. Adapun pengujian yang dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaannya dapat merepresentasikan dan

mengungkapkan aspek yang seharusnya diukur oleh instrumen tersebut.

Berikut merupakan rumus yang dapat digunakan:

$$R_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor total X

Y = Skor total Y

N = Jumlah responden

Suatu item dikatakan valid jika koefisien korelasi antara skor total dengan item tersebut lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan setiap variabel X dengan total skor variabel Y. Dasar pengambilan keputusan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai r hitung > dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid
- b) Jika nilai r hitung < dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Dasar Keputusan suatu instrumen yaitu:

- 1) Apabila hasil *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka dikatakan reliabel.
- 2) Apabila hasil *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.

Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \frac{\sum si}{st}$$

r_{11} = Nilai reabilitas

$\sum si$ = Jumlah varian skor tiap – tiap item

st = Varian total

k = Jumlah item

Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 *for windows*. Perhitungan yang dilakukan adalah uji reliabilitas untuk semua item yang gugur maupun yang valid dan uji reliabilitas hanya untuk item yang valid serta digunakan dalam instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Normalitas data dapat diukur dengan Test *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui bahwa dalam model regresi terdapat hubungan linier antar variabel bebas. Apabila multikolinieritas terjadi, maka nilai koefisien regresi menjadi tidak stabil dan tingkat kesalahannya bisa sangat besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, dapat digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* menunjukkan seberapa besar satu variabel independen tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak teknik statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model memiliki masalah heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan uji Glesjer yaitu dengan persamaan regresi :

$$U_t = \alpha + \beta X_t + V_t$$

Dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut (Indartini & Mutmainah, 2024) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent

berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent, apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Nilai Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan SDM

E = Standar error

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018) uji t digunakan untuk menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima,
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

b) Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria :

- 1) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis diterima
- 2) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam satu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Secara umum R^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Regresi R^2 dijadikan sebagai pengukuran tingkat baiknya garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Apabila R^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

Tujuan koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya sumbangan (contribution) variabel bebas (X) terhadap variasi naik turunnya variabel Y dari persamaan regresi tersebut. Semakin besar ukuran sampel (n) maka nilai R^2 cenderung semakin kecil. Teknik analisis data yang terdiri dari dua variabel bebas, yaitu menggunakan R square.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perusahaan Perusahaan Plaza Cilacap

Perusahaan Plaza Cilacap merupakan perusahaan yang bergerak di bidang **perdagangan ritel** dengan menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat, seperti produk kebutuhan sehari-hari, pakaian, perlengkapan rumah tangga, kosmetik, serta berbagai produk konsumsi lainnya. Sebagai salah satu perusahaan ritel yang melayani masyarakat Kabupaten Cilacap, Plaza Cilacap berupaya memberikan pelayanan yang berkualitas dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Perusahaan Plaza Cilacap didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya, mulai dari pelayanan pelanggan, kasir, penataan barang (*merchandising*), administrasi, hingga bagian pengelolaan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat memenuhi harapan pelanggan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan jasa, Perusahaan Plaza Cilacap menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendukung peningkatan kompetensi karyawan, perusahaan melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan kemampuan

teknis, pengetahuan, keterampilan, serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Program pelatihan dan pengembangan SDM diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu aset penting karena berpengaruh terhadap stabilitas tenaga kerja, kualitas pelayanan, dan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga nama baik perusahaan, mematuhi peraturan, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, Perusahaan Plaza Cilacap dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan loyalitas karyawan sehingga mampu mendukung keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Keseluruhan responden tersebut dapat diketahui karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	42	81%
Perempuan	10	19%
Total Responden	52	100%

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 42 responden (81%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 10 responden (19%) berjenis kelamin perempuan.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap didominasi oleh karyawan laki-laki, sehingga hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan lebih

banyak merepresentasikan persepsi dan pengalaman karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase (%)
23 Tahun	4	8%
26 Tahun	9	17%
33 Tahun	22	42%
42 Tahun	13	25%
53 Tahun	4	8%
Total Responden	52	100%

Sumber: data primer yang diolah. 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 Berdasarkan Karakteristik responden berdasarkan usia bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai sebaran umur karyawan yang menjadi responden dalam penelitian. Perbedaan usia dapat memengaruhi cara pandang, pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta persepsi karyawan terhadap program pelatihan dan pengembangan SDM yang diselenggarakan perusahaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 52 responden di Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh bahwa responden yang berusia 23 tahun sebanyak 4 orang (8%), responden berusia 26 tahun sebanyak 9 orang (17%), responden berusia 33 tahun sebanyak 22 orang (42%),

responden berusia 42 tahun sebanyak 13 orang (25%), dan responden berusia 53 tahun sebanyak 4 orang (8%).

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 33 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (42%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan Plaza Cilacap berada pada usia produktif yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, serta pemahaman yang baik terhadap kebijakan dan budaya organisasi. Selanjutnya, kelompok usia 42 tahun menempati urutan kedua dengan 13 responden (25%), diikuti kelompok usia 26 tahun sebanyak 9 responden (17%). Sementara itu, kelompok usia 23 tahun dan 53 tahun masing-masing berjumlah 4 responden (8%), sehingga menjadi kelompok dengan jumlah responden paling sedikit.

Komposisi usia tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dan matang dalam dunia kerja. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM yang diselenggarakan perusahaan. Oleh karena itu, mereka diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

A. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Dalam uji ini setiap pernyataan dalam instrument akan diuji validitasnya menggunakan rumus korelasi. Validitas setiap pernyataan kuisisioner dapat dilihat melalui perbandingan antara nilai korelasi yang dihitung atau r hitung dengan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel atau r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) variabel tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini diketahui $n = 52$, maka untuk mengetahui r tabel pada *product moment* menggunakan rumus ($df = n - 3$) dari table *product moment*. Pada uji validitas ini diketahui bahwa $n = 52$ dan $\alpha = 5\%$ maka r tabel ($5\%, 52-3$) = dengan r tabel sebesar 0,2759. Hasil analisis item pernyataan masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
P.1	0,530	0,275	Valid
P.2	0,794	0,275	Valid
P.3	0,783	0,275	Valid
P.4	0,794	0,275	Valid
P.5	0,403	0,275	Valid

P.6	0,458	0,275	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X1 Pelatihan yang berjumlah 6 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,275. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Pelatihan mampu mengukur konsep pelatihan sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap..

b. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM

Tabel 4.5 Hasil Uji Pengembangan SDM

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
PSDM.1	0,616	0,275	Valid
PSDM.2	0,643	0,275	Valid
PSDM.3	0,817	0,275	Valid
PSDM.4	0,339	0,275	Valid
PSDM.5	0,651	0,275	Valid
PSDM.6	0,562	0,275	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.5, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X2 Pengembangan SDM yang

berjumlah 6 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,275. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel Pengembangan SDM mampu mengukur aspek pengembangan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan konsep yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel Pengembangan SDM telah memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan SDM dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya, seperti uji reliabilitas, analisis regresi, uji t , uji F , dan koefisien determinasi.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
LK.1	0,744	0,275	Valid
LK.2	0,789	0,275	Valid
LK.3	0,538	0,275	Valid
LK.4	0,774	0,275	Valid
LK.5	0,384	0,275	Valid
LK.6	0,796	0,275	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y Loyalitas Karyawan yang berjumlah 5 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,275. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Loyalitas Karyawan mampu mengukur tingkat loyalitas karyawan secara tepat dan sesuai dengan konsep yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi salah satu syarat sebagai alat ukur yang baik untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa suatu

variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan, Pengembangan SDM dan Loyalitas Karyawan

Variabel	Nilai Cronbachs' Alpha	Dasar Keputusan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.796	<i>Alpha Cronbach's</i> >0.60	Reliabel
<i>Pengembangan SDM</i> (X2)	0.800		Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.656		Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Loyalitas Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur untuk memperoleh data mengenai pelatihan, pengembangan SDM, dan loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut, seperti analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai dasar

dalam pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual yang telah distandardisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Klomogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26718679
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.067
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas menggunakan metode *Klomogorov Smirnov*, diperoleh nilai probabilitas yang dapat dilihat pada *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. ($0,200 > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis data dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear, karena salah satu asumsi klasik telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dikatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Berikut hasil uji multikolinieritas dengan memakai SPSS 25:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.586	5.426		.108	.914			
	Pelatihan	.433	.140	.367	3.097	.003	.626	1.597	
	Pengembangan SDM	.558	.140	.471	3.974	.000	.626	1.597	

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil masing-masing variabel Pelatihan X1 dan *Pengembangan SDM* X2 memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,626 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing variable sebesar 1,597. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian, variabel Pelatihan dan *Pengembangan SDM* dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak mengalami bias akibat adanya hubungan yang kuat antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-

masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji heterokedastisitas dengan memakai SPSS 25:

Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.046	2.620		.000
	Pelatihan	-.011	.067	-.027	.869
	Pengembangan SDM	-.161	.068	-.391	.022

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,869, dan variabel Pengembangan SDM sebesar 0,022. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap" telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dianggap valid, objektif, dan dapat dipercaya.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan X_1 , dan *Pengembangan SDM* terhadap Loyalitas Karyawan(Y). Berikut perolehan uji regresi linier berganda dengan SPSS 25:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-12.636	5.194		.019
	Pelatihan	.516	.134	.377	.000
	Pengembangan SDM	.766	.134	.556	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -12.636 + 0.516 X_1 + 0.766 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 12.636 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan, dan Pengembangan SDM bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan akan bernilai 12.636. Nilai konstanta yang positif mengindikasikan bahwa tanpa dukungan penerapan Pelatihan, Pengembangan SDM, terhadap

Loyalitas Karyawan akan menghasilkan nilai yang positif, Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan variabel Pengembangan SDM juga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan memiliki nilai positif sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan jika Pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka variabel X1 akan naik sebesar 0, 516 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan SDM (X2) yaitu sebesar 0,766. Hal ini artinya jika variabel Pengembangan SDM mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Pengembangan SDM akan mengalami naik sebesar 0, 766.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-12.636	5.194		.019
	Pelatihan	.516	.134	.377	.000
	Pengembangan SDM	.766	.134	.556	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.860 > 1.675$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

b. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($5.701 > 1.675$ dan $sig\ 0.000 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan jenjang karier, pembinaan, dan pengembangan potensi karyawan, mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi

Secara keseluruhan, hasil uji t membuktikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan dan semakin optimal

pelaksanaan program pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan serta pengembangan SDM sebagai strategi untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, berkomitmen tinggi, dan loyal terhadap perusahaan.

b. Hasil Uji F

Uji F ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen Pelatihan, dan *Pengembangan SDM* secara simultan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan dengan kriteria apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti hipotesis ditolak dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan F_{tabel} sebesar 2.29 ($n-k-1 = 48$)

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.042	2	659.521	59.362	.000 ^b
	Residual	544.400	49	11.110		
	Total	1863.442	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber: Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di

Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($186.289 > 2.29$ dan $0.000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Artinya, peningkatan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan serta pelaksanaan program pengembangan SDM yang berkelanjutan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kelayakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan Plaza Cilacap diharapkan terus mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinan ini dilakukan untuk mengukur dan mengamati seberapa jauh variabel dependen. Ketika nilai koefisien determinan rendah dan mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas. Namun, jika mendekati satu, maka dapat disimpulkan seluruh variabel independent hampir memberikan informasi lengkap yang diperlukan untuk

menyimpulkan variasi dalam variabel dependent. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.696	3.33320

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Sumber: Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,708 atau 70,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 70,8% variasi Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Sementara itu, 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi

loyalitas karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) hasil uji t variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.860 > 1.675$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan kompetensi, rasa percaya diri, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kondisi tersebut akan menumbuhkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Dessler (2015), pelatihan merupakan proses memberikan keterampilan yang dibutuhkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Teori tersebut menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik (reciprocity). Ketika perusahaan memberikan perhatian melalui program pelatihan yang berkualitas, karyawan akan membalasnya dengan sikap positif, seperti meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan loyalitas kepada perusahaan. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam pelatihan akan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu dari Putri & Nugroho (2023) menunjukkan bahwa Menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan ritel Yogyakarta. Berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia menyimpulkan bahwa pelatihan yang terencana mampu meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Program pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan didukung oleh instruktur serta materi yang berkualitas akan mendorong karyawan bekerja lebih profesional, meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta memperkuat komitmen untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan Perusahaan Plaza Cilacap.

2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) nilai uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($5.701 > 1.675$ dan $sig\ 0.000 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Pengembangan SDM merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan secara berkelanjutan agar mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Melalui program pengembangan SDM, karyawan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, mengembangkan potensi diri, serta mempersiapkan jenjang karier yang lebih baik. Kondisi tersebut akan menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas.

Menurut Hasibuan (2019), pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses peningkatan kemampuan kerja karyawan melalui berbagai program yang dirancang secara sistematis agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Teori tersebut menegaskan bahwa pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang melalui pendidikan, pelatihan lanjutan, pembinaan, promosi, maupun pengembangan karier, karyawan akan merespons dengan

meningkatkan dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas kepada perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan bentuk investasi perusahaan yang memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi maupun karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu Santoso & Fitria (2021) Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara variable pengembangan SDM dan loyalitas karyawan di industri manufaktur Bandung pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan program pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan lanjutan, pembinaan kompetensi, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan adanya program pengembangan SDM yang efektif, diharapkan loyalitas karyawan akan semakin meningkat sehingga mampu mendukung produktivitas, kinerja, dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($186.289 > 2.29$ dan $0.000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Sementara itu, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kompetensi, pembinaan karier, pengembangan potensi, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa mendatang. Apabila kedua program tersebut dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, maka karyawan akan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kondisi tersebut akan mendorong meningkatnya komitmen dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan Plaza Cilacap.

Menurut Dessler (2015), pelatihan merupakan proses untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sementara itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan organisasi saat ini maupun di masa depan. Kedua konsep tersebut menegaskan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja, komitmen, dan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika perusahaan memberikan perhatian melalui pelatihan yang berkualitas dan kesempatan pengembangan karier, karyawan akan merespons dengan menunjukkan perilaku positif, seperti meningkatkan tanggung jawab, komitmen, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten memberikan kesempatan belajar, meningkatkan kompetensi, dan mendukung

pengembangan karier karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Karyawan merasa dihargai, memiliki peluang berkembang, dan terdorong untuk mempertahankan hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memperluas kesempatan pengembangan kompetensi dan karier, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program tersebut. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, komitmen, produktivitas, dan loyalitas karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan serta keberlanjutan Perusahaan Plaza Cilacap

4. Hasil Diteriminasi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,708 atau 70,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 70,8% variasi Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Sementara itu, 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh Pelatihan, dan *Pengembangan SDM* terhadap terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.860 > 1.675$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

b. Pengaruh *Pengembangan SDM* terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($5.701 > 1.675$ dan $sig\ 0.000 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan

terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan jenjang karier, pembinaan, dan pengembangan potensi karyawan, mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi

Secara keseluruhan, hasil uji t membuktikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan dan semakin optimal pelaksanaan program pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan serta pengembangan SDM sebagai strategi untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, berkomitmen tinggi, dan loyal terhadap perusahaan

c. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($186.289 > 2.29$ dan $0.000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Artinya, peningkatan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan serta pelaksanaan program pengembangan SDM yang berkelanjutan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kelayakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan Plaza Cilacap diharapkan terus mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif

d. Uji determinasi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,708 atau 70,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 70,8% variasi Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Sementara itu, 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepuasan

kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, adapun implikasinya sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan antara karyawan dan perusahaan jasa

2. Implikasi Praktis

Perusahaan Plaza Cilacap diharapkan dapat menyelenggarakan program pelatihan yang lebih terstruktur, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta didukung oleh materi dan metode pelatihan yang relevan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, pembinaan karier, sertifikasi, maupun pendidikan lanjutan. Upaya tersebut akan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga loyalitas mereka semakin kuat

Dengan demikian, implikasi penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh sistem kompensasi, tetapi juga oleh komitmen perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkesinambungan. Kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja,

menurunkan tingkat turnover, serta mendukung tercapainya tujuan dan daya saing Perusahaan Plaza Cilacap dalam jangka panjang

C. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan kaidah metodologi penelitian ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pelatihan dan Pengembangan SDM, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun sistem penghargaan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Perusahaan Plaza Cilacap, sehingga hasil penelitian lebih mencerminkan kondisi pada perusahaan tersebut dan memiliki keterbatasan untuk digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor usaha lainnya yang memiliki karakteristik organisasi dan kebijakan sumber daya manusia yang berbeda.

D. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan Plaza Cilacap, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan dunia usaha. Selain itu,

perusahaan perlu memperkuat program pengembangan SDM melalui pembinaan kompetensi, pengembangan karier, coaching, dan evaluasi kinerja secara berkala agar loyalitas karyawan semakin meningkat

2. Saran bagi Karyawan

Bagi Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap program pelatihan dan pengembangan yang disediakan perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kerja. Dengan kemampuan yang terus berkembang, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal serta memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau work engagement. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Flippo, Edwin B, 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gaerther, Karen N. (November). 2008. *Manager's Careers and Organizational Change: Academic of management*.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, R. (2022). *Hubungan Pelatihan Kerja dan Kepuasan Karier terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen SDM, Vol. 5 No. 2.
- Hanggaraini, Dewi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Lestari, P., & Anggraini, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Komitmen dan Loyalitas Karyawan pada Sektor Perhotelan di Bali*. Jurnal HRM Indonesia, Vol. 7 No. 1.
- Locke, E.A. 2007. *Esensi Kepemimpinan* (alih bahasa Aris Arianda). Jakarta: Mitra Utama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, 2005, *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Noe, Hollennbeck Gerhart, Wright, Human Resources and Personal Management, fourth edition. New York: printed in Singapore McGraw Hill Inc.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A., & Nugroho, Y. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Retail di Yogyakarta*. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 10 No. 3.
- Rahmawati, D., & Prasetyo, T. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Perbankan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 8 No. 1.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, B., & Fitria, E. (2021). *Pengembangan SDM dan Loyalitas Karyawan di Industri Manufaktur Bandung*. *Jurnal Psikologi & Manajemen*, Vol. 3 No. 4.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaya, Budi, 2009. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Pelaku Karyawan Plaza Cilacap

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Nubiantoro Setiawan, Mahasiswa Program Studi Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PERSAHAAN PLAZA CILACAP”** oleh karena itu untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, saya memohon ketersediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini. Semua jawaban dan informasi pribadi saudara/i dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan pikiran yang saudara/i luangkan dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,



Nubiantoro Setiawan

NIM: 22BH50013

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

B. IDENTITAS RESPONDEN

2. Nama :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Domisili :
6. Pendidikan Terakhir :
7. No Handphone :

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian

1. Isilah pilihan jawaban Anda dengan memberikan tanda ceklis ($\sqrt{}$) pada kolom yang sesuai dengan pendapat yang anda miliki.
2. Mohon kuisisioner diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada
3. Diharapkan untuk tidak memilih lebih dari satu pilihan jawaban
4. Jawaban kuisisioner memiliki lima alternatif jawaban yang bernilai 1 sampai 5 dengan ketentuan rentang sebagai berikut:

1	(STS)	Sangat Tidak Setuju
2	(TS)	Tidak Setuju
3	(N)	Netral
4	(S)	Setuju
5	(SS)	Sangat Setuju

PELATIAHAN (X1)						
No.	Pelatihan	STS	TS	N	S	SS
1.	Instruktur memiliki kompetensi yang sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Ketaatan /Kepatuhan						
1.	Saya menunjukkan sikap patuh terhadap kebijakan baru yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya menjaga nama baik perusahaan dengan mematuhi norma yang berlaku					
Tanggung Jawab						
3.	Saya bersedia menerima konsekuensi atas setiap keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan					
Pengabdian						
4.	Saya bersedia mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi dalam pekerjaan					
Kejujuran						
5.	Saya tidak menyembunyikan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan					
6.	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan perusahaan dengan bersikap jujur dalam bekerja					

LAMPIRAN

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.126	.146	.126	.139	.136	.530**
	Sig. (2-tailed)		.374	.301	.374	.325	.338	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.126	1	.927**	1.000**	.171	.101	.794**
	Sig. (2-tailed)	.374		.000	.000	.224	.475	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.146	.927**	1	.927**	.115	.140	.783**
	Sig. (2-tailed)	.301	.000		.000	.416	.323	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.126	1.000**	.927**	1	.171	.101	.794**
	Sig. (2-tailed)	.374	.000	.000		.224	.475	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.139	.171	.115	.171	1	-.072	.403**
	Sig. (2-tailed)	.325	.224	.416	.224		.614	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	.136	.101	.140	.101	-.072	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.338	.475	.323	.475	.614		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.530**	.794**	.783**	.794**	.403**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	TOTAL
PSDM1	Pearson Correlation	1	.157	.390**	.125	.778**	-.010	.616**
	Sig. (2-tailed)		.266	.004	.378	.000	.944	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
PSDM2	Pearson Correlation	.157	1	.690**	.193	.168	.464**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.266		.000	.170	.233	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
PSDM3	Pearson Correlation	.390**	.690**	1	.246	.434**	.540**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.078	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
PSDM4	Pearson Correlation	.125	.193	.246	1	.000	.190	.339*
	Sig. (2-tailed)	.378	.170	.078		1.000	.178	.014
	N	52	52	52	52	52	52	52
PSDM5	Pearson Correlation	.778**	.168	.434**	.000	1	.130	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.233	.001	1.000		.360	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
PSDM6	Pearson Correlation	-.010	.464**	.540**	.190	.130	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.944	.001	.000	.178	.360		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.616**	.643**	.817**	.339*	.651**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.635**	.098	.548**	-.004	.823**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.488	.000	.979	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
LK2	Pearson Correlation	.635**	1	.177	.584**	.089	.780**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.209	.000	.532	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
LK3	Pearson Correlation	.098	.177	1	.294*	.279*	.058	.538**
	Sig. (2-tailed)	.488	.209		.034	.045	.682	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
LK4	Pearson Correlation	.548**	.584**	.294*	1	.114	.616**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034		.423	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
LK5	Pearson Correlation	-.004	.089	.279*	.114	1	.056	.384**
	Sig. (2-tailed)	.979	.532	.045	.423		.696	.005
	N	52	52	52	52	77	52	52
LK6	Pearson Correlation	.823**	.780**	.058	.616**	.056	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.682	.000	.696		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.744**	.789**	.538**	.774**	.384**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.763	7

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.624	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.724	6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26718679
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.067
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.586	5.426		.108	.914		
	Pelatihan	.433	.140	.367	3.097	.003	.626	1.597
	Pengembangan SDM	.558	.140	.471	3.974	.000	.626	1.597

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.046	2.620		3.834	.000
	Pelatihan	-.011	.067	-.027	-.165	.869
	Pengembangan SDM	-.161	.068	-.391	-2.370	.022

a. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.636	5.194		-2.433	.019
	Pelatihan	.516	.134	.377	3.860	.000
	Pengembangan SDM	.766	.134	.556	5.701	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.042	2	659.521	59.362	.000 ^b
	Residual	544.400	49	11.110		
	Total	1863.442	51			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.696	3.33320

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan