

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 6, Juni 2024, Halaman 703-711
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12621648)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12621648>

Analisis Pengaruh Kompensasi Financial, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.Kao Indonesia Chemicals

Amedia Puspa^{1*}, Eva Novia Viviani¹, Tri Alfian Nurjanah¹, Muhamad Ismet Pradita¹, Abdul Latif¹

¹Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

*Email korespondensi: amediapuspa@gmail.com

Abstrak

PT. Kao Indonesia Chemicals didirikan sebagai bagian dari ekspansi internasional Kao Corporation untuk memperluas jangkauan pasar dan produksi mereka di Asia Tenggara, khususnya di Indonesia. Perusahaan ini berfokus pada produksi dan distribusi bahan kimia yang digunakan dalam berbagai industri, termasuk industri perawatan pribadi, deterjen, dan produk kertas. Untuk lebih berfokus pada produksi dan distribusinya Perusahaan berusaha memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawannya, dengan mengidentifikasi beberapa variabel yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawannya, yaitu kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan pengembangan karir. Dengan menguji bagaimana masing-masing variabel ini berpengaruh atau tidak terhadap kinerja dan loyalitas para karyawan di PT.Kao Indonesia Chemicals. Penelitian ini dianalisis menggunakan Metode pendekatan kuantitatif dan kausalitas deskriptif. Sampel yang diambil merupakan respon dari karyawan PT.Kao Indonesia Chemicals yang masih aktif bekerja di PT.Kao Indonesia Chemicals dengan sampling sebanyak 101 responden. Teknik analisis data ini menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja karyawan, Kompensasi finansial, Pelatihan kerja, Pengembangan karir

Abstract

PT Kao Indonesia Chemicals was established as part of Kao Corporation's international expansion to expand their market reach and production in Southeast Asia, particularly in Indonesia. The company focuses on the production and distribution of chemicals used in a variety of industries, including the personal care, detergent, and paper products industries. To focus more on its production and distribution, the company seeks to understand the factors that influence the performance and loyalty of its employees, by identifying several variables that may affect the performance and loyalty of its employees, namely financial compensation, job training, and career development. By testing how each of these variables affects or does not affect the performance and loyalty of employees at PT Kao Indonesia Chemicals. This research was analysed using a quantitative approach and descriptive causality method. The sample taken is the response of PT.Kao Indonesia Chemicals employees who are still actively working at PT.Kao Indonesia Chemicals with a sampling of 101 respondents. This data analysis technique uses multiple linear regression to determine the relationship and influence of each variable. The results of this study indicate that job training and career development variables affect employee performance, while financial compensation variables have no effect on employee performance.

Keywords: Employee performance, Financial compensation, Job training, Career development

Article Info

Received date: 25 Juni 2024

Revised date: 28 Juni 2024

Accepted date: 30 Juni 2024

PENDAHULUAN

PT. Kao Indonesia Chemicals, didirikan sebagai bagian dari strategi ekspansi global Kao Corporation, memiliki misi untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan produksi di kawasan Asia Tenggara, khususnya Indonesia. Dalam konteks globalisasi yang semakin menguat, perusahaan-perusahaan multinasional menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengintegrasikan operasional mereka di berbagai negara dengan budaya dan dinamika pasar yang berbeda. PT. Kao Indonesia Chemicals, yang berfokus pada produksi dan distribusi bahan kimia untuk berbagai industri seperti perawatan pribadi, deterjen, dan produk kertas, adalah contoh nyata dari bagaimana perusahaan multinasional beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi dinamika pasar lokal. Sebagai entitas bisnis yang beroperasi di lingkungan yang kompetitif dan berubah cepat, PT. Kao Indonesia Chemicals menyadari bahwa salah satu kunci keberhasilan adalah kinerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi dan loyal merupakan aset berharga yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, serta berkontribusi terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan ini berupaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan mereka (Armadita & Sitohang, 2021).

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan, yaitu kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan pengembangan karir. Kompensasi finansial merupakan faktor yang sering dianggap sebagai motivator utama dalam dunia kerja. Namun, pelatihan kerja dan pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan. Untuk mengevaluasi pengaruh ketiga variabel ini terhadap kinerja dan loyalitas karyawan PT. Kao Indonesia Chemicals, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan hubungan antara variabel dan menentukan pengaruh kausal dari masing-masing variabel terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 101 responden yang merupakan karyawan aktif PT. Kao Indonesia Chemicals. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda, yang memberikan gambaran tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Kinerja karyawan ini memiliki tujuan untuk melakukan tinjauan literatur mengenai manajemen talenta, pengembangan karir dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, artikel ini diharapkan dapat menuangkan gambaran wawasan secara luas mengenai pentingnya pengaruh manajemen talenta, pengembangan karir dan pengembangan talenta dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan atau positif (Safitri, 2019). Selain itu, artikel ini juga diharapkan bisa memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen talenta, pengembangan karir hingga pengembangan talenta yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mencapai persaingan yang unggul di pasar global. Manajemen talenta merupakan proses yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Manajemen talenta meliputi identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, dan penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat. Selain itu, pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Perusahaan perlu terus meningkatkan kinerjanya dengan sumber daya manusia terampil yang memiliki penguasaan pengetahuan yang tinggi di tengah persaingan global yang semakin ketat (Nisa et al., 2016).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi manajemen PT. Kao Indonesia Chemicals dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Citra, 2019). Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan di industri kimia, khususnya dalam konteks perusahaan multinasional di Indonesia. Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan akan membantu PT. Kao Indonesia Chemicals dalam menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung, yang pada akhirnya akan mendorong keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan di pasar yang kompetitif.

METODE

Jenis pada penelitian ini ialah penelitian yang memakai metode penelitian kuantitatif kausalitas, pendekatan secara ilmiah dengan melihat sesuatu konkrit yang dapat di klasifikasikan merupakan pendekatan kuantitatif kausalitas itu sendiri. (Ghozali, 2018) variabel independen pada penelitian ini ialah kinerja karyawan , dan varibel independen ialah konfensasi finansial ,pelatihan kerja , dan pengembangan karir PT.Kao Indonesia Chemicals . Metode pengumpulan data dengan pengumpulan langsung data dari lapangan merupakan data primer (tidak dengan perantara media), seperti opini orang, dengan cara langsung dalam mendukung pengambilan data yang diperlukan untuk penelitian, Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner serta wawancara. Data sekunder merupakan data yang diambil dengan tidak langsung dari media elektronik. Menurut (DM, 2022), populasi merupakan objek dan subjek dalam generalisasi yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang dipilih oleh peneliti dalam mempelajari dan membuat kesimpulan, Sampel dalam penelitian ini ialah Para karyawan yang masi aktif bekerja di PT.KAO Indonesia Chemicals dengan metode *random sampling*.

Teknik analisis data pada penelitian merupakan data hasil dari kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument variabel. Pengujian instrument penelitian tersebut ialah uji validitas serta reliabilitas yang bertujuan kuesioner yang telah disusun mempunyai konsistensi ukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas fungsinya untuk pengukuran valid atau tidak validnya pada suatu data kuesioner penelitian, kuesioner yang diasumsikan dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka mampu menjadi ukuran yang sah pada koesioner penelitian tersebut (Ghozali, 2018). Uji reabilitas merupakan pengukuran pada koesioner yang mana merupakan salah satu indikator dari konstruk atau variabel. Setiap jawaban seseorang dalam kuesioner terdapat konsistensi dan stabil secara periodik maka disimpulkan bahwa jawaban setiap koesioner handal atau reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model merupakan pengujian sebelum ketahap uji model regresi. Pengujian yang digunakan pada uji asumsi klasik pada penelitian ini ialah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang di dalamnya terdapat nilai koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = e$$

Dimana:

- X1 = Konfensasi Finansial
- X2 = Pelatihan Kerja
- X3 = Pengembangan Karir
- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Intrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator	r-hitung		
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	0.600	Reliabel
Y.1	0.825	0.163	Valid
Y.2	0.737	0.163	Valid
Y.3	0.811	0.163	Valid
Y.4	0.835	0.163	Valid

	Y.5	0.796	0.163	Valid
Konpensasi financial (X1)		0.912	0.600	Reliabel
	X1.1	0.666	0.163	Valid
	X1.2	0.649	0.163	Valid
	X1.3	0.714	0.163	Valid
	X1.4	0.666	0.163	Valid
	X1.5	0.653	0.163	Valid
Pelatihan kerja (X2)		0.916	0.600	Reliabel
	X2.1	0.874	0.163	Valid
	X1.2	0.832	0.163	Valid
	X2.3	0.767	0.163	Valid
	X2.4	0.815	0.163	Valid
	X2.5	0.881	0.163	Valid
Pengembangan karir (X3)		0.909	0.600	Reliabel
	X3.1	0.419	0.163	Valid
	X3.2	0.392	0.163	Valid
	X3.3	0.428	0.163	Valid
	X3.4	0.576	0.163	Valid
	X3.5	0.530	0.163	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Nilai Cronbach Alpha (α) memiliki batas kritis sebesar 0.163. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai variabel Konpensasi financial, Pelatihan kerja, dan Pengembangan karir, semuanya melebihi batas kritis 0.163, menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Selanjutnya, dalam perbandingan validitas dengan nilai r-tabel sebesar 0.163, ditemukan bahwa nilai r-hitung dari data kuesioner pada setiap variabel secara keseluruhan melebihi batas kritis r-tabel 0.163. Hal ini menegaskan bahwa seluruh data kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat diproses ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10818603
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,061
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,009 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian normalitas data penelitian ditampilkan pada Tabel 2, dengan nilai signifikansi yang tercantum pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,009. Berdasarkan informasi tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,009 lebih besar dari nilai alpha 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel seperti Konpensasi financial,

Pelatihan kerja, dan Pengembangan karir, semuanya yang diteliti berdistribusi secara normal, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi FInansial	,495	2,022
	Pelatihan Kerja	,179	5,589
	Pengembangan Karir	,147	6,821

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel berada di bawah 10,00. Selain itu, nilai tolerance untuk seluruh variabel independen seperti Kompensasi FInansial, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir, lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel bebas dalam penelitian ini, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,275	1,021		3,208	,002
	Kompensasi Financial	,231	,066	,444	3,467	,001
	Pelatihan Kerja	,100	,092	,232	1,091	,278
	Pengembangan Karir	-,418	,117	-,841	-3,574	,001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi financial adalah 0,001, untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,278. Semua nilai signifikansi ini lebih besar dari standar alpha 5% (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,350	2,180

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Kompensasi Financial

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Kesimpulan dari Tabel 5 menunjukkan bahwa variable Kompensasi finansial, Pelatihan kerja, dan Pengembangan karir, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,362 atau 36,2%. Artinya, variabel-variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 36,2% variasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,758	3	96,253	21,014	,000 ^b
	Residual	448,889	98	4,581		
	Total	737,647	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Kompensasi Finansial , Pelatihan Kerja						

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Hasil dari Tabel 6 menunjukkan bahwa uji F (simultan) untuk variabel bebas yaitu dari kinerja karyawan, pengembangan karir dan kompensasi finansial serta pelatihan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 21,014, nilai F-tabel sebesar 2,466, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($21,014 > 2,466$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,05), dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,848	1,740		4,511	,000
	Kompensasi Finansial	,218	,113	,215	1,922	,058
	Pelatihan Kerja	-,339	,157	-,403	-2,164	,033
	Pengembangan Karir	,767	,199	,793	3,851	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi tabel 7 dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda berlandaskan pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat seperti berikut:

$$Y = 7,848 + 0.218X_1 + -0,339X_2 + 0.767X_3 + e$$

PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Karyawan

Berdasarkan data penelitian, Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Kompensasi Finansial secara langsung meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.231 dan tingkat signifikansi 0.001 dalam model pertama, serta koefisien sebesar 0.218 dengan tingkat signifikansi 0.058 dalam model kedua. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Ariskha et al., 2020) dan (Rizal & Handayani, 2021), Ini menandakan bahwa

karyawan yang menerima kompensasi finansial yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa aspek kompensasi finansial sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam organisasi. Kompensasi Finansial merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai hasil dari kontribusi atau pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini dapat meliputi gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan, dan berbagai bentuk pembayaran lain yang terkait dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kompensasi Finansial bertujuan untuk memberikan motivasi, menjaga kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan Perusahaan.

Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan

Berdasarkan data penelitian, Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam Pelatihan Kerja justru mengurangi Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar -0.339 dan tingkat signifikansi 0.033. Hal ini mungkin mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak relevan atau tidak efektif, atau bahwa adanya pelatihan menyebabkan gangguan sementara dalam tugas sehari-hari karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Lestari & Afifah, 2020) dan (Sahanggamu & Mandey, 2014), Dengan demikian, meskipun pelatihan kerja sering kali dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, dalam konteks penelitian ini, pelatihan yang dilakukan mungkin perlu dievaluasi kembali untuk memastikan bahwa materi dan metode yang digunakan benar-benar mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan Kerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Pelatihan ini bisa mencakup berbagai bentuk, seperti pelatihan di tempat kerja, workshop, seminar, kursus, atau program pengembangan profesional lainnya. Tujuan utama pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan, serta untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Pelatihan yang efektif membantu karyawan berkembang secara profesional dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Variabel Pengembangan Karir Terhadap Karyawan

Berdasarkan data penelitian, Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam Pengembangan Karir secara substansial meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.767 dan tingkat signifikansi 0.000. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Akhmal et al., 2018), (Latif et al., 2023) dan (Syahputra & Tanjung, 2020), Ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki peluang untuk berkembang dalam karir mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Pengembangan Karir mencakup berbagai inisiatif seperti promosi, pelatihan lanjutan, mentoring, dan perencanaan karir, yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karir karyawan dapat menghasilkan manfaat besar bagi organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas dan retensi karyawan yang lebih baik. Pengembangan karir merupakan investasi jangka panjang dalam diri sendiri, yang memerlukan dedikasi, komitmen, dan kerja keras. Dengan adanya pengembangan karir yang efektif, seseorang dapat meningkatkan potensi penghasilan, kemajuan dalam karir, dan kepuasan secara keseluruhan dalam pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data dari PT.KAO Indonesia Chemicals, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai serta validitas yang baik, karena semua variabel penelitian, termasuk kinerja karyawan, kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan pengembangan karir, memiliki nilai reliabilitas dan validitas yang sesuai. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal dan tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel independen, serta

tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan. Dari hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.KAO Indonesia Chemicals, sementara variabel kompensasi finansial tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar PT.KAO Indonesia Chemicals memprioritaskan program pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat loyalitas mereka, sambil melakukan evaluasi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaikinya guna meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Cahyani, P. D., Wiyono, G., & Kusumawardhani, R. (2022). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, dan Aktivitas terhadap Return Saham Studi pada Perusahaan Food and Beverage yang terdaftar di BEI periode 2015-2020. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1511–1531.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- DM, G. (2022). *Gujarati: basic econometrics*. McGraw-hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52–59.
- Latif, A., Wiyarno, W., & Apriani, E. (2023). Holding Period of the Energy Sector: Market Value Factor, Bid-Ask Spreads, and Variance Return. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(1), 62–69.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh pengetahuan investasi, kebijakan modal minimal investasi, dan pelatihan pasar modal terhadap minat investasi (Studi kasus mahasiswa FE Unesa yang terdaftar di Galeri Investasi FE Unesa). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 198.