



Original Article

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan)

Ilham Wicaksono^{1✉}, Dicky Suryapranata², Karnadi³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Correspondence Author: ti18.ilhamwicaksono@mhs.ubpkarawang.ac.id✉

Abstrak: Tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) mengindikasikan adanya isu loyalitas yang berpotensi menghambat pertumbuhan perusahaan di era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal, menggunakan survei untuk mengumpulkan data dari 100 karyawan sebagai sampel dari total 133 populasi di Karawang, yang dihitung menggunakan Rumus Slovin. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 25, didahului dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t -hitung $6,485 > t$ -tabel $1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi sebesar 54,8% menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menjelaskan loyalitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui pengembangan karier, promosi, dan kepemimpinan dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi *turnover* karyawan.

Keywords: Karyawan, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, Pengaruh, *Turnover*

Pendahuluan

Di era globalisasi yang serba kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang andal agar dapat bersaing, dan salah satu kunci utamanya adalah optimalisasi sumber daya manusia (SDM) (Adha et al., 2019). SDM menjadi keunggulan kompetitif yang tidak dapat ditiru, sehingga pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan dedikasi karyawannya (Agustini, 2024; Arjuna et al., 2021). Karyawan yang loyal merupakan aset berharga yang dapat menstabilkan operasional dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Suryani, 2020). Loyalitas ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja (Fatawi & Muzakki, 2003).



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Perusahaan yang memberikan motivasi dan fasilitas memadai cenderung memiliki karyawan dengan loyalitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan mendorong kemajuan organisasi ([Dakhi et al., 2021](#)).

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri makanan dan minuman (F&B) dengan pertumbuhan yang pesat, PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan loyalitas karyawannya. Bisnis ini sangat mengandalkan konsistensi pelayanan, yang hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki dedikasi tinggi ([Sutrisno, 2016](#)). Kopi Kenangan telah mengalami ekspansi agresif, membuka ratusan gerai di berbagai kota, dari lebih dari 200 gerai pada tahun 2019 hingga lebih dari 900 gerai pada tahun 2023. Namun, pertumbuhan masif ini tidak selalu diimbangi dengan stabilitas karyawan. Data perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi karyawan yang cukup tinggi, dengan 26 karyawan keluar dalam lima bulan terakhir, mengindikasikan potensi permasalahan loyalitas dan tingginya *turnover rate*. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai seberapa efektif strategi perusahaan dalam memotivasi dan mempertahankan karyawannya.

Fenomena tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT Bumi Berkah Boga mencerminkan adanya permasalahan serius terkait loyalitas kerja. Loyalitas karyawan adalah fondasi penting yang mencerminkan sikap kesetiaan dan dedikasi terhadap perusahaan ([Rivai, 2021](#)). Ketika loyalitas menurun, biaya rekrutmen dan pelatihan akan meningkat, sementara efisiensi kerja dan iklim perusahaan bisa terganggu. Permasalahan ini diperkuat oleh fakta bahwa industri jasa, seperti F&B, sangat bergantung pada interaksi manusia, di mana loyalitas karyawan menjadi penentu utama kualitas layanan dan kepuasan pelanggan ([Tnay et al., 2013](#)). Ketidakpuasan, kurangnya apresiasi, atau minimnya prospek karier dapat menjadi pemicu utama rendahnya loyalitas, dan motivasi kerja memainkan peran sentral dalam mengatasi hal tersebut ([Hasibuan, 2016](#)).

Motivasi kerja menjadi faktor krusial yang dapat menggerakkan karyawan untuk mengoptimalkan tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan perusahaan ([Ma'ruf, 2021](#); [Wibowo et al., 2022](#)). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan kerja, sangat memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja ([Karim et al., 2020](#)). Apabila motivasi yang diberikan oleh perusahaan rendah, loyalitas cenderung menurun; sebaliknya, motivasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas. Dalam konteks Kopi Kenangan, fluktuasi jumlah karyawan yang konsisten keluar setiap bulan menunjukkan bahwa mungkin ada faktor motivasi yang belum terpenuhi, baik dari segi pengembangan karier, promosi, atau kepemimpinan. Hal ini menyoroti perlunya intervensi manajemen yang lebih terfokus untuk menjaga semangat dan komitmen karyawan ([Khairani, 2019](#)).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan). Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menemukan solusi strategis untuk mengatasi tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi manajemen Kopi Kenangan dalam merancang program motivasi yang efektif, seperti peningkatan pengembangan karier, promosi, dan kualitas kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Kebaruan penelitian ini adalah menganalisis fenomena spesifik di PT Bumi Berkah Boga, sebuah perusahaan yang sedang mengalami ekspansi pesat, dengan mengukur pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari subdimensi pengembangan karier, promosi, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Metode

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dianalisis berupa angka-angka untuk mengukur hubungan antarvariabel, sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji

pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan ([Sugiyono, 2021](#)). Metode kausalitas digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X), dan variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan (Y). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menyimpulkan apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga. Pendekatan ini sangat relevan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen secara terukur dan sistematis ([Sudaryono, 2022](#)).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden terpilih. Sebelum digunakan, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas jawaban responden dari waktu ke waktu ([Sugiyono, 2021](#)). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS for Windows 25.0. Sebelum melakukan uji hipotesis, data diuji dengan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas (untuk memastikan residual terdistribusi normal), uji multikolinearitas (untuk mendeteksi korelasi antarvariabel bebas), dan uji heteroskedastisitas (untuk menguji kesamaan varian residual) ([Ghozali, 2018](#)).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) yang berlokasi di Karawang, dengan total 133 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang representatif adalah 100 karyawan. Pemilihan 100 karyawan sebagai sampel dianggap memadai untuk merepresentasikan karakteristik populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Penggunaan rumus Slovin umum digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang proporsional dari populasi yang diketahui ([Emzir, 2021](#)).

Prosedur Penelitian

Tahapan penelitian dimulai dengan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi fenomena dan perumusan masalah, dilanjutkan dengan studi literatur untuk membangun kerangka teori dan hipotesis. Setelah itu, kuesioner dikembangkan sebagai instrumen pengumpulan data. Tahap selanjutnya adalah pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas) terhadap 100 responden sampel yang sudah ditentukan. Setelah data terkumpul dan dipastikan valid, dilakukan analisis data dengan serangkaian uji, termasuk uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing subdimensi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, dan uji-F untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengukur seberapa besar variabel motivasi kerja dapat menjelaskan loyalitas karyawan. Seluruh proses ini dirancang secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan ([Sudaryono, 2022](#)).

Hasil

Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji validitas kuesioner variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Nilai sig	Keputusan
1	X1.1	0,679	0,361	.000	VALID
2	X1.2	0,715	0,361	.000	VALID
3	X1.3	0,740	0,361	.000	VALID

4	X1.4	0,574	0,361	.000	VALID
5	X1.5	0,681	0,361	.000	VALID
6	X1.6	0,667	0,361	.000	VALID
7	X1.7	0,478	0,361	.000	VALID
8	X1.8	0,685	0,361	.000	VALID
9	X1.9	0,684	0,361	.000	VALID

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X) di nyatakan valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.361, jadi kesimpulannya semua data (X) valid dan bisa di pakai untuk pegujian selanjutnya.

Uji Validitas Loyalitas Kerja

Uji validitas kuesioner variabel loyalitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel loyalitas kerja dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Nilai sig	Keputusan
1	Y1.1	0,698	0,361	.000	VALID
2	Y1.2	0,632	0,361	.000	VALID
3	Y1.3	0,411	0,361	.000	VALID
4	Y1.4	0,768	0,361	.000	VALID
5	Y1.5	0,803	0,361	.000	VALID
6	Y1.6	0,580	0,361	.000	VALID
7	Y1.7	0,411	0,361	.000	VALID
8	Y1.8	0,768	0,361	.000	VALID
9	Y1.9	0,803	0,361	.000	VALID

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel loyalitas kerja (Y) di nyatakan valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.361, jadi kesimpulannya semua data (Y) valid dan bisa di pakai untuk pegujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel / handal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Artinya kuisisioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Keputusan
1	Motivasi Kerja	0,825	RELIABEL
2	Loyalitas Kerja	0,838	RELIABEL

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas, diperoleh motivasi kerja dan loyalitas kerja dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,122. Nilai signifikansi dengan besaran 0,122 memiliki

nilai yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,122 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27279500
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.072
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Jika nilai tolerance < 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.953	4.578		1.519	.132		
	MOTIVASIKERJA	.786	.121	.548	6.485	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Nilai Tolerance dari motivasi kerja (X) diperoleh sebesar 1,000 yang artinya nilai Tolerance > 0,10 ($1,000 > 0,10$). Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.303	2.520		2.501	.014		
	TOTALX	-.073	.067	-.111	-1.101	.273	1.000	1.000

a. Dependent Variable: RES_3

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa nilai signifikansi dari motivasi kerja (X₁) yaitu ($0.273 > 0.05$). Maka dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.300	.293	4.295	2.088

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA
b. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,548. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen diketahui sebesar 54,8%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen adalah sedang. Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	6.953	4.578		1.519	.132	
	TOTALX	.786	.121	.548	6.485	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

Pengujian parsial (Uji-t) diidentifikasi dari nilai T yang terdapat pada tabel di atas yang disebut sebagai thitung. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai ttabel. Nilai ttabel yang digunakan didapatkan dari nilai $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan (df) sehingga mendapatkan hasil $\alpha/2=0,025$ dan nilai df $(n-k-1) = 100-3-1 = 98$. Selanjutnya, nilai ttabel yang didapatkan dari $(\alpha/2, (n-k-1)) = (0,025, 96)$ adalah 1,984467. Berdasarkan nilai thitung pada tabel terlihat bahwa nilai tersebut menunjukkan angka sebesar 6,485 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung tersebut apabila dibandingkan dengan ttabel memperoleh arti lebih besar $(6,485 > 1,984467)$, sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil $(0,000 < 0,050)$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas kerja.

Uji F

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775.569	1	775.569	42.052	.000 ^b
	Residual	1807.421	98	18.443		
	Total	2582.990	99			

a. Dependent Variable: LOYALITASKERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 42,052. Nilai tersebut merupakan nilai F_{hitung} dari korelasi antara variabel motivasi kerja (X) terhadap loyalitas kerja (Y) secara keseluruhan dengan tingkat probabilitas Sig. 0,000. Nilai F_{hitung} (42.052), jika dibandingkan dengan F_{tabel} 3,08 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap loyalitaas kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan). Temuan ini sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya hubungan kausal antara kedua variabel. Hasil uji-t menunjukkan bahwa t-hitung (6,485) lebih besar dari t-tabel (1,984) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, yang secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi loyalitas karyawan. Temuan ini didukung oleh berbagai literatur, seperti Hasibuan (2016) dan Khairani (2019), yang menegaskan bahwa motivasi adalah faktor fundamental yang mendorong karyawan untuk menunjukkan dedikasi dan kesetiaan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui pengakuan, promosi, atau prospek karier yang jelas, mereka cenderung merasa dihargai dan memiliki komitmen jangka panjang.

Keterkaitan Hasil dengan Studi Terdahulu

Penelitian ini memperkuat argumen dari studi-studi sebelumnya bahwa motivasi kerja adalah pendorong utama loyalitas. Sebagai contoh, penelitian oleh Ma'ruf (2021) dan Wibowo et al. (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat menggerakkan karyawan untuk memberikan kinerja optimal, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Dalam konteks PT Bumi Berkah Boga, tingginya angka turnover yang diidentifikasi di pendahuluan dapat dikaitkan dengan potensi kurangnya motivasi yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Dengan adanya temuan ini, manajemen Kopi Kenangan memiliki bukti empiris bahwa investasi dalam program motivasi—terutama yang terkait dengan pengembangan karier, promosi, dan kepemimpinan—sangat krusial untuk menjaga loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

Dampak dan Implikasi Manajerial

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,548, yang berarti 54,8% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Angka ini cukup signifikan dan menunjukkan bahwa motivasi merupakan prediktor kuat terhadap loyalitas, meskipun 45,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti budaya kerja, kompensasi, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam riset ini. Temuan ini memiliki implikasi manajerial yang penting. Manajemen PT Bumi Berkah Boga perlu merancang dan mengimplementasikan strategi motivasi yang lebih terarah, seperti:

1. **Pengembangan Karier:** Memberikan pelatihan dan jalur karier yang jelas agar karyawan merasa memiliki masa depan di perusahaan.
2. **Sistem Promosi:** Memastikan adanya sistem promosi yang transparan dan adil berdasarkan kinerja.
3. **Kualitas Kepemimpinan:** Melatih manajer untuk menjadi pemimpin yang suportif dan inspiratif, yang dapat memberikan dorongan motivasi secara intrinsik kepada timnya.

Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menekan biaya rekrutmen, dan pada akhirnya menjaga stabilitas operasional di tengah ekspansi bisnis yang pesat. Hasil uji-F yang menunjukkan bahwa F-hitung (42,052) lebih besar dari F-tabel (3,08) juga menguatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen motivasi.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan). Hasil uji statistik (uji-t dan uji-F) secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan tingkat loyalitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,8% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan

oleh faktor motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk mempertahankan loyalitas karyawan, manajemen perusahaan sangat disarankan untuk fokus pada perbaikan dan pengembangan program motivasi, terutama yang berkaitan dengan pengembangan karier, promosi, dan kualitas kepemimpinan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan). Temuan utama menunjukkan bahwa 54,8% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, yang mengindikasikan pentingnya faktor ini dalam mempertahankan karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya berfokus pada motivasi kerja sebagai satu-satunya variabel bebas dan hanya menguji responden di wilayah Karawang. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang relevan seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, serta memperluas lokasi penelitian ke gerai Kopi Kenangan di kota-kota lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian di masa depan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di industri makanan dan minuman.

Daftar Pustaka

- Adha, A. D. P., & Suryana, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1-10.
- Agustini, T., & Purwanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 54-65.
- Arjuna, M., & Yanto, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 123-134.
- Dakhi, S., Harefa, A. O., & Telaumbanua, Y. (2021). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 205-214.
- Emzir. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers.
- Fatawi, A., & Muzakki, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jaya, A., & Mulyana, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 45-56.
- Karim, K., & Rosmaini, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 60-70.
- Khairani, K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 112-120.
- Ma'ruf, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 150-160.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

- Sudaryono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Praktik*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 121-130.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swadarma, P., & Netra, I. M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(2), 150-160.
- Tnay, T., & Darmawan, D. (2013). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 89-98.
- Wibowo, E. S., & Puspitasari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 1-10.
- Yola, E., & Utama, L. (2021). Pengaruh Kesadaran Merek, Nilai Produk Dan Keunikan Merek Terhadap Loyalitas Merek Uniqlo Di Batam. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 353. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11879>.