



OPEN ACCESS

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Toko Prima Elektronik Cabang Kupang

Isaskar Eliut Sanam

Universitas Terbuka

Wuake Andrea

Universitas Terbuka

Alamat: Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, 15437,
Indonesia

Korespondensi penulis: 050331878@ecampus.ut.ac.id

Abstrak. This study aims to examine the influence of job satisfaction and motivation on employee loyalty at the Prima Elektronik Store, Kupang Branch. The background of this study is the importance of maintaining employee loyalty in an increasingly competitive environment. This study used a quantitative approach by surveying 50 employees as a full sample of saturation sampling. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to test the joint and partial effects between variables. The results showed that job satisfaction and motivation have a positive and significant effect on employee loyalty both partially and simultaneously. The t-test results show a significance value of each independent variable (job satisfaction and motivation) <0.05 , the F-test results show a significance value of 0.000, and the calculated $F > F$ table indicates a significant joint effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.806 indicates that 80.6% of the variance in employee loyalty can be explained by job satisfaction and motivation. These results confirm that to increase employee loyalty, companies need to create a conducive work environment and provide continuous motivation in the form of tangible and intangible. This study is expected to provide a strategic basis for more effective human resource management in electronic retail.

Keywords: Job Satisfaction; Employee Loyalty; Employee Motivation; Prima Elektronik

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas pegawai di Toko Prima Elektronik Cabang Kupang. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya menjaga loyalitas karyawan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mensurvei 50 karyawan sebagai sampel penuh *saturation sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji efek gabungan dan parsial antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi) $< 0,05$, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, dan F hitung $> F$ tabel menunjukkan terdapat efek gabungan yang signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,806 yang menunjukkan bahwa 80,6% varians loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi. Hasil ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi berkelanjutan dalam bentuk tangible dan intangible. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam retail elektronik

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Loyalitas Pegawai; Motivasi Pegawai; Prima Elektronik

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki keterbatasan, tetapi setiap orang ingin sukses dalam kariernya dan berkontribusi besar bagi perusahaan atau organisasinya. Keinginan ini dapat menimbulkan kelelahan di tempat kerja, yang dapat berujung pada konflik. Serangan sebesar ini dapat memengaruhi semua tingkat organisasi, termasuk manajemen dan karyawan. Dalam dunia yang semakin mengglobal saat ini, setiap bisnis harus berkembang dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Keberhasilan perusahaan di bidang ini bergantung pada seberapa efektif perusahaan menggunakan dan berinvestasi dalam sumber daya manusianya (Adi, 2021).

Sumber daya manusia(SDM) merupakan kekuatan pendorong suatu organisasi, dan penting mempunyai karyawan yang berdedikasi dan satu tujuan dengan perusahaan. Loyalitas karyawan ialah salah satu metrik yang mengukur seberapa besar komitmen karyawan untuk posisi, perusahaan, dan pekerjaannya. Karyawan menunjukkan kesetiaannya kepada organisasi dengan berjanji untuk melindungi perusahaan dari orang-orang yang gegabah di dalam dan luar perusahaan. Hal ini menunjukkan sikap karyawan dan ditegaskan dengan dedikasinya kepada perusahaan dalam keadaan apa pun. Kesetiaan karyawan sangat penting bagi perusahaan(Tyasari & Ruliana 2021).

Karakteristik berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, keinginan untuk berkolaborasi, perasaan memiliki, kesenangan terhadap pekerjaan,kewajiban terhadap perusahaan atau organisasi, dan kepatuhan terhadap peraturan (Siagian et al., 2022). Kepuasan kerja adalah kepuasan yang didapat dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan berperan penting karena dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Terdapat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti gaya manajemen, lingkungan kerja, aturan organisasi, dan kecocokan pekerjaan. Karyawan yang tidak puas dapat mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mengacu pada kesesuaian antara harapan atau kinerja pekerjaan seseorang dengan insentif dari atasannya. Pada dasarnya, orang-orang mendekati pekerjaan mereka dengan harapan bahwa bisa mencapai kondisi yang lebih memuaskan daripada kondisi mereka saat ini. Akibatnya pekerjaan bisa dilihat sebagai usaha untuk menemukan pekerjaan yang bisa membuat seseorang bahagia. Istilah kepuasan kerja digunakan untuk menggambarkan bagaimana perasaan individu tentang pekerjaannya.Karyawan menginginkan keterkaitan antara tujuan dan manfaat profesional mereka. Kepuasan karyawan di tempat kerja dapat diukur berdasarkan banyak faktor, termasuk pengakuan atas pekerjaan, gaji, manajer, dan rekan kerja mereka (Sudiro & Putri, 2023).

Karyawan yang loyal dan berdedikasi sangat penting bagi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang. Karyawan merupakan aset terbesar perusahaan, dan banyak perusahaan berusaha mempertahankan dan menjaga karyawan terbaiknya.Untuk meningkatkan kemampuan SDM perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Pemberian insentif ini dapat meningkatkan loyalitas dan tingkat retensi karyawan (Hasmawati, 2018). Karyawan yang berdedikasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, dan fakta bahwa mereka bahagia di tempat kerja merupakan bukti dedikasi mereka. Mereka akan mengisi pekerjaan mereka dengan pemikiran, kreativitas, dan keahlian yang hebat. perusahaan wajib memenuhi kebutuhan material dan non-material karyawan mereka dan menginspirasi mereka. Pekerja yang termotivasi dan kebutuhan dasarnya terpenuhi dapat dipercaya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka lebih (Maulidiyah et al., 2021).

Fenomena yang terungkap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di Toko Prima Elektronik Cabang Kupang sangat bergantung pada motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan kepuasan dari pekerjaan tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi baik dalam situasi senang maupun sulit. Sebaliknya apabila motivasi dan kepuasan kerja rendah maka loyalitas karyawan akan menurun yang berdampak pada stabilitas perusahaan, meningkatkan pergantian karyawan dan menurunkan produktivitas. Sebab itu perusahaan harus memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan tidak membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dan memuaskan bagi karyawannya, mereka berisiko kehilangan bakat potensial (Susanto et al., 2024). Memahami hubungan antara ketiga variabel ini dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi MSDM yang efektif untuk mempertahankan karyawan,

meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menciptakan budaya tempat kerja yang lebih positif dan produktif.

Motivasi adalah strategi yang mendorong orang untuk terus bekerja keras dan berfokus pada tujuan mereka. Motivasi adalah tentang membuka kemampuan dan potensi seseorang sehingga mereka dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan kolektif. Faktor-faktor ini memengaruhi perilaku manusia, jadi penting untuk menginspirasi orang agar bekerja dengan penuh semangat dan antusias untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah hal yang memicu, mempertahankan, dan memperkuat perilaku manusia. (Septianti & Pamuji, 2022). Indikator keberhasilan untuk menilai keterlibatan karyawan meliputi dorongan, motivasi, antusiasme, pengembangan profesional, pengembangan keterampilan, dan tanggung jawab (Darsana & Sukaarnawa, 2023)

Masalah yang akan dianalisis dan diteliti yaitu mengenai Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Toko Prima Elektronik Pertanyaan yang diajukan berdasarkan permasalahan di atas:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Toko Prima Elektronik?
2. Apakah motivasi Berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Toko Prima Elektronik?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai di Toko Prima Elektronik?

Tujuan penelitian ini untuk memastikan dan menilai bagaimana loyalitas karyawan pada Toko Prima Elektronik dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan moral dan efisiensi dengan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kesimpulan penelitian ini perlu mendorong penyelidikan lebih lanjut dan bertindak sebagai panduan bagi perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode berbasis survei kuantitatif, di mana data yang diperoleh bersifat numerik dan melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada landasan positivisme, yang bertujuan untuk mendapatkan dan menganalisis data dari sampel atau populasi tertentu guna menjelaskan fenomena yang diteliti (Priyanda et al., 2022). Populasi di penelitian ini ialah 50 karyawan Toko Prima Elektronik, yang semuanya dijadikan sampel menggunakan metode non-probability sampling dan saturation sampling (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, seluruh populasi dipilih sebagai partisipan. Metode regresi linier berganda diterapkan. dengan model persamaan $Y=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2$, di mana (Y) adalah loyalitas karyawan, (X_1) adalah kepuasan kerja, dan (X_2) adalah motivasi. Validasi instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik teknis dan pengujian asumsi tradisional untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Kuesioner survei disebarluaskan dengan pertanyaan yang dinilai pada skala Likert dengan kategori mulai dari “sangat tidak setuju” {1} hingga “sangat setuju” {5}.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dilakukan untuk meringkas informasi yang dikumpulkan. Ini termasuk jumlah sampel, nilai minimum dan maksimum, dan nilai rata-rata. Tabel 1 dibawah menampilkan hasil data deskriptif.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Kepuasan Kerja	50	15	71	50.32
Motivasi	50	13	65	46.04
Loyalitas Pegawai	50	11	54	38.30
<i>Valid N (listwise)</i>	50			

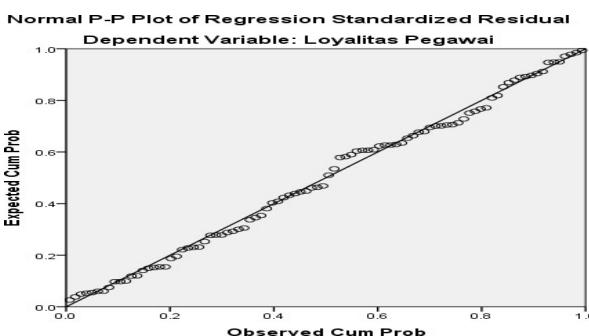
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Dalam Tabel 1, variabel kepuasan kerja (X1) menunjukkan nilai minimal 15, maksimal 71, dan rata-rata 50,32, dengan indikator pernyataan yang menghasilkan rata-rata 3,35 (netral). Hal tersebut menunjukkan responden cenderung memberikan jawaban netral mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Nilai minimum variabel motivasi X2 sebesar 13, nilai maksimum sebesar 65, nilai rata-rata sebesar 46,04, dan indeks deskriptif rata-rata sebesar 3,54 (setuju) yang membuktikan bahwa responden setuju bahwa motivasi manajemen bisa meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan variabel loyalitas karyawan (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 54, nilai rata-rata sebesar 38,30 dan rata-rata indeks pernyataan sebesar 3,48 (setuju) yang membuktikan bahwa responden setuju bahwa kepuasan kerja dan motivasi manajemen dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Uji Normalitas Data

Model regresi untuk variabel independen dan dependen dievaluasi menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Hal ini penting untuk mencegah bias dalam analisis data dan untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Jika terdapat outlier yang signifikan, hal tersebut bisa memengaruhi interpretasi dan hasil data lainnya. Hasil uji normalitas penelitian ini adalah;

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data



Sumber:Hasil Olah Data Primer, 2025

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa titik uji pada grafik Plot Probabilitas didistribusikan secara acak sepanjang dan sejajar dengan diagonal. Hasil penelitian ini kemungkinan mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa korelasi antara variabel regresi independen linier. Multikolinearitas dapat diuji dengan menghitung VIF dan toleransi. Jika VIF dan toleransi yang dihitung lebih besar dari ambang batas tertentu, maka ditentukan bahwa terdapat

multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas untuk penelitian ini menunjukkan:

Tabel 2.Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficientsa		t	sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std.Error	Beta			
1(Constant)	4.554	3.012		,000		
Kepuasan Kerja	.259	.102	.291	,2542	,001	.316
Motivasi	.583	.104	.642	,5.620	,000	.316

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

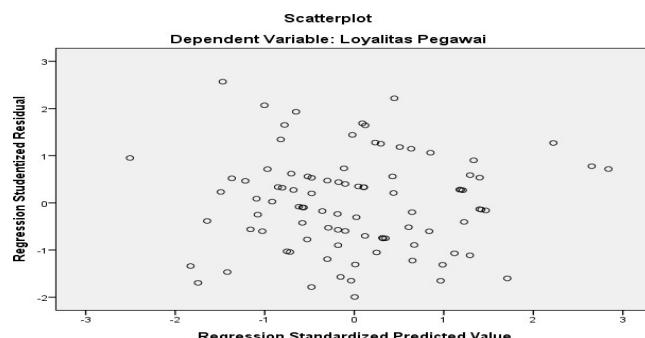
Sumber ; Hasil Olahan Data Primer, 2025

Dalam *Table 2*, Nilai tolerance untuk kepuasan kerja (*X*1) sebesar 0,316 dan nilai VIF sebesar 3,162, serta nilai tolerance terhadap motivasi (*X*2) sebesar 0,316 dan nilai VIF sebesar 3,162, seperti yang ditunjukkan dari hasil uji multikolinearitas pada variabel independen. Nilai toleransi $>0,1$, nilai VIF <10 diperlukan untuk mengesampingkan multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Varians residual model regresi linier dibandingkan antara setiap pengamatan untuk melihat apakah ada perbedaan menggunakan uji heteroskedastisitas. Jika tidak ada heteroskedastisitas akibatnya model regresi dikatakan sangat baik. dibawah adalah temuan dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 2.Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber:Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas scatterplot, di tunjukkan dengan titik-titik data yang terdistribusi secara seragam di sekitar nol, tanpa pengelompokan di atas atau di bawah. Selanjutnya distribusi data tidak menunjukkan pola yang jelas seperti gelombang pertumbuhan atau penurunan, dan karenanya tidak ada heteroskedastisitas dalam data yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah satu jenis analisis yang menggunakan *variable* bebas dan merupakan analisis regresi linier multivariat. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk

menentukan bagaimana pengaruh *independent variables* terhadap *dependent variables*. Analisis regresi linier multivariat memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	4.554	3.012		2.516	.000		
Kepuasan Kerja	.259	.102	291	2.542	.001	.316	3.162
Motivasi	.583	.104	.642	5.620	.000	.316	3.162

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer.2025

Tabel 3 digunakan sebagai persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = 4,554 + 0,259X_1 + 0,259X_2$$

Menemukan bahwa variabel dependen loyalitas karyawan dalam persamaan regresi linier berganda memiliki nilai 4,554 ketika variabel independen gaji ditetapkan menjadi 0. Jika semua hal lain sama, peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,259 (ini karena koefisien regresi X1 positif). Demikian pula, jika semua hal lain sama, peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,259 (koefisien regresi positif).

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t adalah salah satu metode statistika di gunakan untuk menilai kebenaran atau kesalahan suatu hipotesis yang diajukan peneliti ketika membandingkan nilai rata-rata dua populasi. Sebelum melakukan uji-t, perlu dilakukan perhitungan taraf signifikansi dan derajat kebebasan (df) untuk mengetahui nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dihitung sebagai berikut. $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50-2-1) = t(0,025; 47(df)) = 2,01174$.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	4.554	3.012		2.516	.000		
Kepuasan Kerja	.259	.102	291	2.542	.001	.316	3.162
Motivasi	.583	.104	.642	5.620	.000	.316	3.162

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber Hasil Olahan Data Primer.2025

Pada Toko Prima Elektronik menemukan korelasi yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Tingkat signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,259 dan koefisien t sebesar 2,542. Kedua variabel tersebut memiliki nilai t lebih besar dari 2,01174. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan pada akhirnya berujung pada terjadinya loyalitas terhadap perusahaan.

Ini sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan adanya korelasi sangat positif antara loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja (Akbar et al., 2020; Larastrini & Adnyani, 2020; Oktavianti, 2021). Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak berhubungan dengan kebahagiaan pada tempat kerja (Citra, 2020; Nuriyah & Azizah, 2021).

Mengenai pengaruh motivasi pada loyalitas karyawan di Toko Prima Elektronik, tingkat signifikansi 0,05 lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan loyalitas karyawan. Nilai t-hitung sebesar $5,620 > t$ -tabel sebesar 2,01174 dan koefisien regresi sebesar 0,583 lebih besar dari nol.

Penelitian terdahulu (Akbar et al., 2020; Larastrini & Adnyani, 2020; Oktavianti, 2021) telah mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada loyalitas karyawan, yang serupa dengan temuan penelitian ini. Disisi lain penelitian terdahulu (Citra, 2020; Nuriyah & Azizah, 2021) telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak minimal terhadap komitmen karyawan terhadap manajernya. karena itu perusahaan untuk memberikan lebih banyak insentif guna meningkatkan moral karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan Toko Prima Elektronik bergantung pada kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa perilaku kewargaan organisasi karyawan sangat bergantung pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan jabatannya, mereka cenderung akan membantu rekan kerja, bekerja melebihi ekspektasi, dan mengerjakan tugas tambahan,pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi melalui peningkatan loyalitas.

Uji F (Uji Simultan)

Uji-F atau uji koefisien regresi simultan merupakan teknik analisis statistik yang umum. Uji F digunakan saat membandingkan dua atau lebih kelompok perlakuan, subjek, atau set data, dan setiap perlakuan dilakukan beberapa kali. Sebelum melakukan uji F, Anda harus terlebih dahulu memperoleh nilai tabel F. Nilai tabel F menunjukkan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan (df). Rumusnya adalah sebagai berikut: Tabel F = $F(k:n-k-1) = F(2;50-2-1) = F(2;47(df)) = 3,20$.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	of	df	Mean Square	F
1	Regression	46.821	2	49.911	7.509	.000 ^b
	Residual	32.679	48	24.100		
	Total	79.500	50			

- a . Dependent Variabel: Loyalitas Pegawai
b . Predictors: (Konstan), Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber Hasil Pengolahan Data Primer.2025

Berdasarkan tabel 5 diketahui hasil dari uji F menunjukkan nilai sig pengaruh variabel kepuasan kerja X(1) dan variabel motivasi X(2) secara simultan terhadap variable loyalitas(Y) sebanyak $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $7,509 > Ftable 3,20$. Dengan demikian kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Toko Prima Elektronik.

Uji Koefesien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini supaya menilai kemampuan model untuk memperhitungkan variasi dari *variable dependent*. hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.898 ^a	.806	.798	4.909	
a. Predictors : (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2025

Pada Tabel 6, dengan nilai RSquare 0,806, variabel motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X1) dapat menjelaskan 80,6% variasi loyalitas karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 19,4% disebabkan oleh variabel eksternal. hal tersebut menunjukkan bagaimana unsur-unsur seperti motivasi dan kebahagiaan kerja memengaruhi loyalitas karyawan Toko Prima Elektronik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Toko Prima Elektronik. Karyawan puas dengan semua aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan hubungan, cenderung lebih loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mereka cenderung akan bertahan dalam perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang kuat, baik karena faktor internal seperti kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, maupun karena faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan, akan lebih loyal terhadap perusahaan. Telah terbukti bahwa kepuasan karyawan dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan. Sebab itumanajemen harus fokus pada meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk menciptakan loyalitas karyawan yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Toko Prima Elektronik harus berkonsentrasi pada meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan guna meningkatkan loyalitas karyawan. Hal tersebut bisa dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat kepercayaan karyawan supaya meningkatkan komitmen dan dedikasi terhadap bisnis. Selain itu, pemimpin perlu memberikan motivasi dalam dan luar yang tepat untuk meningkatkan karyawan untuk mengejar tujuan pribadi maupun organisasi, serta mengembangkan proses berpikir yang lebih bermanfaat untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. F. T. (2021). Pengaruh promosi,harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada layanan GoFood Gojek di kawasan Rungkut Surabaya (Studi kasus konsumen GoFood Gojek di kawasan Rungkut Surabaya). *Jurnal*, 1(2), 293–300.
- Akbar, T., Yasmin, D., & Batubara, S. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas pegawai PT,Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas JPRO Prodi Manajemen FEB UM Pontianak*, 2(3), 48.
- Citra, L. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan.Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan,*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023).*Manajemen sumber daya manusia*,Mafy Media Literasi Indonesia.
- Hasmawati, F. (2018). Manajemen dalam komunikasi. *Al-Idarah*, 5(6), 76–86.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Maulidiyah,N.N., Rofish,T. N., & Nuruddin Armanto. (2021),Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Pegawai. *Al-Idarah : Jurnal ManajemenDan Bisnis Islam*.2(1), 41–48.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan.Motivasi Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis.Ekonomi.Sosial Dan Politik*, 1(01), 22–31.
- Oktavianti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi.Kompensasi.Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Study Kasus Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan)*.
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Arianitini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Siagian, M., Kom, S., Sunargo, S. E., Khoiri, M., Rustam, T. A., & Wasiman, S. E. (2022). *Pengantar Manajemen (Vol. 1)*. CV. Batam Publisher.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen Sumbr Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif.Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Susanto, T. T. D., Gumilang, S, R., Sawal, M, R., Zebua, J. O., & Faadhilah, Z. (2024), Pengambilan keputusan manajemen kepegawaian di ruang lingkup pendidikan. *JPPI Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(2), 429-438.
- Tyasari, A. A., & Ruliana, P. (2021). Model komunikasi corporate dalam membangun citra perusahaan. *CARAKA: Indonesian Journal of Communications*, 2(1), 27–42.