



Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan

PT. Yafindo Marico Indonesia

Grace Brillianty^{1✉}, Heru Astikasari Setya Murti²

^{1,2}Universitas Kristen Satya Wacana

graceanty3@gmail.com

Abstract

Employee loyalty is essential for maintaining strong performance within a company. When employee loyalty is neglected, it can lead to serious challenges for the organization. One of the most significant issues is a high employee turnover rate, which results in additional costs for recruitment and training while also reducing productivity. Furthermore, the company risks losing talented individuals who seek better opportunities elsewhere. This loyalty problem also leads to financial losses, as the expenses for filling vacant positions continually increase. The company's reputation may deteriorate due to complaints from dissatisfied employees, whether expressed directly or through public reviews. Disloyal employees often lose their sense of responsibility toward their work, which negatively affects the quality of their output. Moreover, employee dissatisfaction can spread throughout the workplace, fostering a negative atmosphere that undermines team morale. In the long term, these issues may hinder the company's growth. Employee loyalty is a response to perceived organizational support. Employees who feel that their contributions are valued and that their well-being is cared for are more likely to reciprocate with loyalty. One factor influencing employee loyalty is work motivation, as motivation drives employees to exert effort and focus their energy on achieving the company's goals. The aim of the research was to examine the relationship between work motivation and employee loyalty. The study employed a simple random sampling technique and utilized a correlational design. The results revealed a relationship between work motivation and employee loyalty at PT. Yafindo Marico Indonesia Boyolali ($r=0.512$, $sig.=0.000$). The findings indicate that work motivation is one of the factors affecting employee loyalty.

Keywords: employee loyalty, work motivation, employee, company, human resources

Abstrak

Loyalitas karyawan diperlukan agar terbina kinerja yang baik. Loyalitas karyawan yang tidak terjaga, akan berdampak pada perusahaan dan membuat Perusahaan menghadapi berbagai masalah serius. Salah satunya adalah tingginya tingkat pergantian karyawan, yang menyebabkan biaya tambahan untuk perekrutan dan pelatihan, serta menurunnya produktivitas. Selain itu, perusahaan dapat kehilangan talenta berbakat yang mencari peluang lebih baik di tempat lain. Masalah loyalitas ini juga berdampak pada kerugian finansial, karena pengeluaran untuk mengisi posisi yang kosong terus meningkat. Reputasi perusahaan pun bisa memburuk akibat keluhan dari karyawan yang tidak puas, baik secara langsung maupun melalui ulasan publik. Karyawan yang tidak loyal sering kali kehilangan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja. Tidak hanya itu, ketidakpuasan karyawan dapat menyebar di lingkungan kerja, menciptakan suasana negatif yang menurunkan moral tim secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, masalah-masalah ini berisiko menghambat pertumbuhan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan respon terhadap persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Karyawan yang merasa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka cenderung membalas dengan loyalitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja, motivasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan mengerahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan metode desain korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan PT. Yafindo Marico Indonesia Boyolali ($r=0,512$ dan $sig.=0,000$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada loyalitas karyawan.

Kata kunci: loyalitas karyawan, motivasi kerja, karyawan, perusahaan, sumber daya manusia

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang memiliki peran besar pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat membantu menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis [1]. Sumber daya

manusia merupakan aset vital dalam perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Ini dapat memicu perusahaan dalam peningkatan kemampuan pada SDM mereka guna mencapai tujuan perusahaan. Upaya mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan [2].

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, loyalitas perusahaan diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang sudah ada. Loyalitas merupakan tekad juga kemampuan seseorang dalam mentaati, mengamalkan dan melaksanakan suatu hal yang diikuti dengan penuh akan kesadaran juga tanggung jawab [3]. Loyalitas karyawan adalah kesediaan dan kesiapan tiap anggota dalam mematuhi, mengamalkan, juga menerapkan peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa tanggung jawab dan kesadaran penuh, tanpa adanya paksaan di dalam proses kerja berlangsung. Loyalitas yang dimiliki setiap karyawan perusahaan dapat dikatakan sebagai kesetiaan mereka terhadap perusahaan, yang menghasilkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka [4].

Permasalahan terkait loyalitas karyawan sering muncul ketika mereka merasa kontribusi yang diberikan tidak mendapat pengakuan dari perusahaan. Beberapa penyebab utama meliputi kurangnya apresiasi atas hasil kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta komunikasi manajerial yang tidak transparan. Selain itu, kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan atau mengembangkan karier mereka dapat membuat mereka merasa stagnan dan mulai mencari peluang lain. Ketidakpuasan seperti ini dapat mengikis keterikatan karyawan terhadap organisasi [2].

Dampak dari rendahnya loyalitas karyawan meliputi tingginya angka pergantian tenaga kerja, menurunnya produktivitas, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Lingkungan kerja yang tidak stabil pun dapat menurunkan moral tim secara keseluruhan dan menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, menjaga agar karyawan merasa dihargai, menciptakan hubungan kerja yang positif, serta memberikan dukungan melalui kebijakan yang pro-kesejahteraan menjadi hal yang sangat penting untuk mempertahankan loyalitas mereka. Jika hal ini diabaikan, perusahaan berisiko menghadapi berbagai kendala dalam mencapai tujuan jangka panjangnya [1].

Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya loyalitas karyawan yaitu kepuasan kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, juga lingkungan kerja. Faktor penting yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu keinginan atau dorongan untuk bertindak. Motivasi juga dapat digunakan untuk mendorong karyawan mengerahkan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan suatu perusahaan. Ketika kebutuhan perusahaan ini dapat terpenuhi, akan timbul sebuah kepuasan dan peningkatan loyalitas pada karyawan [5]. Loyalitas pada karyawan akan terwujud apabila mereka mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab mereka [3].

Motivasi menjadi variabel yang akan diteliti karena motivasi sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Motivasi dapat mempertahankan loyalitas dan kestabilan pada karyawan [6]. Motivasi juga dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja lebih baik dengan menunjukkan keterampilan juga kemampuan yang mereka miliki dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Keterikatan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Dalam aktivitas perusahaan, motivasi diri dan motivasi dari perusahaan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas mereka, menunjukkan loyalitas maksimal terhadap kepentingan perusahaan, dan mencapai tujuan perusahaan [7].

Motivasi kerja dan loyalitas karyawan menunjukkan hubungan yang saling memengaruhi, di mana keduanya berperan penting dalam menciptakan keterikatan serta meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor internal seperti pencapaian diri maupun faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif finansial, memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Ketika motivasi mereka berada pada tingkat yang tinggi, biasanya karyawan merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi, sehingga loyalitas mereka kepada perusahaan pun semakin kokoh. Mereka merasa usaha yang dilakukan diakui, tujuan yang dicapai selaras dengan visi organisasi, serta lingkungan kerja mendukung perkembangan mereka secara profesional maupun pribadi [6].

Loyalitas karyawan dapat mencerminkan motivasi kerja yang ada pada diri mereka. Karyawan yang setia umumnya terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar karena adanya rasa keterikatan terhadap perusahaan. Namun, jika elemen-elemen yang memengaruhi motivasi kerja, seperti apresiasi atau kesempatan pengembangan diri, tidak terpenuhi, loyalitas karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mampu mempertahankan keseimbangan ini, dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung serta mampu menjaga keterikatan emosional karyawan. Pendekatan semacam ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan kerja secara berkesinambungan [7].

Loyalitas karyawan dan berbagai faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, pengelolaan konflik, dan kesejahteraan karyawan mencerminkan kaitan yang saling memengaruhi. Gaya kepemimpinan yang suportif dan transparan dapat memperkuat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sementara gaya yang otoriter cenderung menurunkan loyalitas. Kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor seperti keseimbangan kerja-hidup, fasilitas kerja, dan budaya yang inklusif, juga berkontribusi pada tingkat loyalitas. Selain itu, pengelolaan konflik yang adil dan transparan membangun rasa percaya karyawan, menciptakan

suasana kerja yang positif. Faktor penting lainnya adalah program kesejahteraan, yang menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesehatan fisik, mental, dan finansial karyawan, sehingga meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi [8].

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terikat dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi [8]. Berdasarkan permasalahan yang ada diperkuat dengan adanya hasil penelitian, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang berada di kota-kota besar seperti Surabaya, Semarang dan Padang. Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh loyalitas terhadap loyalitas karyawan menunjukkan jika keduanya baik motivasi dalam bekerja maupun rasa loyalitas pada karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan, keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tiap karyawan di perusahaan CV Hartono Flash Surabaya [9]. Selain itu, penelitian yang sebelumnya yang meneliti mengenai motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Garindo Techno Mandiri Padang [10]. Hasil penelitian yang ada, menunjukkan bahwa adanya sebuah motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap loyalitas karyawan star hotel Semarang [11]. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Wangta Agung Surabaya [12].

Didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang didapatkan dari beberapa jurnal yang ada terdapat penelitian dengan fenomena motivasi kerja dan loyalitas karyawan berada di kota-kota besar seperti Kota Surabaya sebagai kota terbesar kedua di Indonesia, kota Semarang sebagai kota terbesar kelima dan kota Padang sebagai kota terbesar ke sepuluh. Dari penelitian yang sudah ada di ketiga kota besar yang ada di Indonesia yaitu Surabaya, Semarang dan Padang. Kota Surabaya sebagai kota terbesar kedua memiliki jumlah penduduk sebanyak 2,88 juta jiwa, kota Semarang sebagai kota terbesar kelima dengan jumlah penduduk sebanyak 180,6 juta jiwa dan kota Padang sebagai kota terbesar ke sepuluh dengan jumlah penduduk sebanyak 914,9 jiwa. Sedangkan, pada kota Boyolali mempunyai jumlah penduduk sebanyak 107,0 jiwa, jumlah penduduk yang ada dilihat dari badan pusat statistik Indonesia. Maka dari itu, peneliti hendak meneliti kembali hubungan motivasi kerja dengan loyalitas karyawan yaitu untuk mengetahui apakah fenomena tersebut terjadi di Boyolali. Skala Likert digunakan untuk mengukur pandangan, opini, dan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala loyalitas karyawan dan skala motivasi kerja.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel terikat berupa loyalitas karyawan, serta variabel bebas berupa motivasi kerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat pengukuran atau instrumen berupa skala Likert.

Sampel penelitian ini terdiri atas 91 karyawan PT. Yafindo Marico Indonesia. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu metode yang sesuai dengan tujuan yang ada dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh hasil dan informasi yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan loyalitas pada karyawan.

Proses pengolahan data yang ada menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan diskriminasi item. Pada untuk skala motivasi kerja pada 28 aitem memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,915. Sedangkan, untuk skala loyalitas karyawan pada 35 aitem memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,936. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua skala tersebut memenuhi syarat reliabilitas. Sedangkan, untuk uji normalitas yang ada yaitu variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki nilai signifikan 0,064 ($p > 0,050$). Variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan berdistribusi normal.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Koefisien validitas skala motivasi kerja dan loyalitas karyawan diterapkan sebesar $p > 0,050$ sehingga diperoleh hasil nilai signifikan 0,064. Sedangkan, uji reliabilitas bahwa koefisien untuk skala motivasi kerja pada 28 aitem memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,915. Sedangkan, untuk skala loyalitas karyawan pada 35 aitem memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,936. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS 24. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorof Smirnov Tes		Unds. Ed. Residual
N		91
Normal Parimeter	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.61924341
	Absolute	0.090
Most Extreme Difference	Positive	0.090
	Negative	-0.63
Test Statistic		0.090
Asymp. Sig (2-tailed)		0.66
Monte-Carlo Sig. (2 Tailed)		0.064
Sig.		

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki nilai signifikan 0,064 ($p > 0,050$). Maka variabel motivasi kerja dan loyalitas karyawan berdistribusi normal. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Linieritas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan *Motivasi Kerja	10742.673	32	335.709	2.526	.001
Linearity	4839.764	1	4839.764	46.421	.000
Deviation from Linearity	5902.908	31	190.416	1.433	.118
Within Groups	7707.283	58	132.884		
Total	18449.956	90			

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F hitung sebesar 36,421 dengan sig=0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan adalah linier.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan yaitu sebesar $r=0,512$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p<0,05$). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan mengenai motivasi kerja dan loyalitas karyawan merupakan dua variabel yang saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan [13]. Hasil penelitian ini juga mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pada karyawan dalam bekerja, maka semakin rendah tingkat loyalitas karyawan.

Uji korelasi yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 $<0,050$. Data dari hasil penelitian uji validitas yang ada mengenai skala motivasi kerja dan loyalitas karyawan hasil yang ada menunjukkan bahwa data tersebut valid. Karyawan yang merasakan dukungan organisasional yang tinggi, yang merupakan bentuk motivasi eksternal, cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi sebagai bentuk timbal balik positif [14].

Nilai F hitung dalam penelitian ini, yaitu sebesar 36,421 dengan sig=0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan adalah linier. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai pendekatan holistik dalam memenuhi kebutuhan karyawan, dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tetapi juga secara signifikan memperkuat ikatan loyalitas antara karyawan dan organisasi [15].

Dalam kaitannya pada motivasi kerja, loyalitas karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya, di mana faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk pertumbuhan memiliki dampak yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan faktor *hygiene* [16]. Selain itu, penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka [17].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja pada kategori sedang (49,5%) yang terdiri dari 45 partisipan dan loyalitas karyawan pada kategori tinggi (58,2%) yang terdiri dari 53 partisipan. Penelitian ini memiliki kekuatan dan keberhasilan dalam menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan memberikan kontribusi cukup besar yaitu masuk dalam kategori tinggi yaitu 53 partisipan atau 58,2 % dari keseluruhan partisipan. Hal ini berarti karyawan PT. Yafindo Marico Indonesia memiliki loyalitas yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya, ketika perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan di berbagai tingkat hierarki, dari kebutuhan fisiologis sehingga aktualisasi diri, hal ini cenderung meningkatkan motivasi kerja dan memiliki hasil loyalitas karyawan terhadap perusahaan [18].

Hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan saling berkaitan erat serta memengaruhi satu sama lain. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti pencapaian dan kepuasan kerja, maupun faktor eksternal seperti penghargaan finansial dan pengakuan dari atasan. Saat karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas, merasa dihargai, dan melihat keselarasan antara tujuan pribadi dan visi perusahaan. Hal ini menciptakan keterikatan emosional yang menjadi fondasi kuat bagi loyalitas karyawan terhadap organisasi [19].

Di sisi lain, loyalitas karyawan juga menjadi cerminan dari tingkat motivasi kerja yang ada. Karyawan yang setia biasanya memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, sehingga lebih terdorong untuk memberikan kontribusi yang besar. Namun, motivasi kerja dapat menurun jika terdapat ketidakpuasan akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung, minimnya penghargaan, atau keterbatasan peluang pengembangan diri, yang pada akhirnya melemahkan loyalitas. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya [20].

Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memastikan adanya kebijakan yang mendukung kedua elemen

tersebut secara harmonis. Pemberian penghargaan yang layak, pengadaan pelatihan untuk pengembangan diri, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai, yang kemudian memperkokoh loyalitas mereka terhadap perusahaan. Keseimbangan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan menjadi kunci penting dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Motivasi kerja dan loyalitas karyawan memiliki keterkaitan yang erat sekaligus penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Motivasi kerja menjadi elemen kunci yang mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka, baik untuk mencapai target pribadi maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan. Tingginya motivasi kerja membuat karyawan lebih produktif, kreatif, dan aktif dalam menyelesaikan tugas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh semangat untuk berkembang bersama perusahaan. Sementara itu, loyalitas karyawan muncul sebagai hasil dari berbagai faktor, seperti pengakuan atas kontribusi mereka, rasa keadilan, dan dukungan yang diberikan organisasi. Loyalitas ini mencerminkan rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, sehingga karyawan tetap berdedikasi bahkan saat menghadapi tantangan [19].

Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap motivasi kerja atau loyalitas karyawan dapat membawa konsekuensi negatif yang saling terkait. Ketika motivasi kerja menurun, karyawan bisa kehilangan semangat, sering absen, atau bahkan mulai mempertimbangkan peluang pekerjaan di tempat lain. Hal ini tentu berdampak pada tingkat loyalitas mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan angka pergantian karyawan (*turnover*) meningkat. Tingginya *turnover* tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang penting untuk keberlanjutan organisasi. Kondisi ini turut memengaruhi moral tim, menciptakan ketidakstabilan di tempat kerja, serta menghambat kemajuan perusahaan [18].

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan keseimbangan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan dengan menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keduanya. Hal ini bisa dilakukan melalui penghargaan yang adil, penyediaan pelatihan untuk pengembangan diri, serta penciptaan suasana kerja yang positif dan kondusif. Dengan langkah ini, karyawan akan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan mereka dengan organisasi dan membantu mencapai kesuksesan perusahaan secara jangka Panjang [20].

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang ada yaitu bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Yafindo Marico Indonesia Boyolali. Dari penelitian tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin rendah juga tingkat loyalitasnya. Selain itu, kategori partisipan motivasi kerja terdapat pada kategori sedang dan loyalitas karyawan pada kategori tinggi hal tersebut terdapat hubungan yang signifikan.

Daftar Rujukan

- [1] Rahmi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/qe2p9>
- [2] NurFadillah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x57yh>
- [3] Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business And Management Journal (UMBj)*, 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
- [4] Syahbudin, M. D., & Sardiana, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Bagi Hasil terhadap Loyalitas Karyawan di Cafe Teras Rumah Nenek. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(2), 719–730. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i2.643>
- [5] Pratiwi, U. I. (2023). Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Ekstrakurikuler Tahfidz Al-Qur'an di SMA Islam Al-Azhar 22 Cikarang Kabupaten Bekasi. *Kinerja : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 78–95. <https://doi.org/10.33558/kinerja.v1i1.5853>
- [6] Hasibuan (2009) dalam Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>
- [7] Maulidana, H., & Hermansyah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MES Management Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.439>
- [8] Chen, X., & Wu, J. (2023). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment and Loyalty: A Meta-Analysis. *Journal of Management Development*, 42(3), 197–215. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2022-0176>
- [9] Junaedi, M., Subrata, Y. T., & Koemono, T. (2024). Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Putra Guna Makmur di Sidoarjo. *Kindai*, 20(3), 303–316. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i3.1820>
- [10] Yusra, I., & Anugrah, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Garindo techno Mandiri Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 218–227. <https://doi.org/10.35134/jmb.v11i2.142>
- [11] Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Star Hotel Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 67–78. <https://doi.org/10.17509/jimb.v13i1.39271>
- [12] Yasmin, A., & Bowo, P. A. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.31539/jeb.v9i2.3728>

- [13] Prasetyo, A. B., & Surya, D. (2023). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan dalam Membangun Lingkungan Kerja Produktif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 178-195. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v9i2.987>
- [14] Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2020). Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 259-271. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681432>
- [15] Nugroho, A. D., Wibowo, R. S., & Pratiwi, L. (2024). Pendekatan Holistik Kebutuhan Karyawan: Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Loyalitas Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 45-62. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i1.3245>
- [16] A Study on Application of Herzberg Two Factor Theory Model for Motivating Employees Working in Retail Sector. (2025). *European Economic Letters*. <https://doi.org/10.52783/eel.v15i1.2626>
- [17] Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems And Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- [18] Buyao, W., & Danyang, L. (2020). Maslow Needs a Reinterpretation of the Theory of Hierarchy-Thoughts Based on the Theory of Ecosystem. *Psychology of China*, 2(12), 1273-1285. <https://doi.org/10.35534/pc.0212098>
- [19] Rambe, Y. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 187-199. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1136>
- [20] Elok Rahma Sarita. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Ud. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 190-204. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.485>