

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI WARUNG PEDAS
TANGKILSARI**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA S.M



DISUSUN OLEH:

YOGA ALDI KURNIAWAN

(21612011039)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI WARUNG PEDAS
TANGKILSARI**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA S.M



DISUSUN OLEH:

YOGA ALDI KURNIAWAN

(21612011039)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiriting, Enriching, Elevating

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas
Karyawan Di Warung Pedas Tangkilsari
Disusun oleh : Yoga Aldi Kurniawan
NIM : 21612011039
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 05 Agustus 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

Sinollah, S. Sos., M. AB

NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

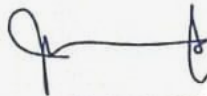
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

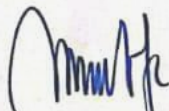
NAMA : Yoga Aldi Kurniawan
NIM : 21612011039
HARI : Jum'at
TANGGAL : 15 Agustus 2025
JUDUL : Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan warung pedas tangkilsari

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



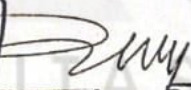
Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 05 agustus 2025

Yang menyatakan,



Yoga Aldi Kurniawan

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Dengan penuh rasa syukur dan cinta,
karya sederhana ini kupersembahkan untuk:*

*Ayah dan Ibu tercinta,
yang selalu menjadi sumber doa, semangat, dan kasih tanpa
akhir. Segala perjuangan ini tak lepas dari ridha dan restu
kalian.*

*Dosen pembimbing terhormat,
yang selalu sabar, ikhlas dalam membimbing atas penyusunan
penelitian ini.*

*Calon istri tersayang,
yang selalu sabar, mendukung, dan menjadi penyemangat
dalam setiap langkahku.
Terima kasih atas cinta, doa, dan pengertianmu.*

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Yoga Aldi Kurniawan. 2025. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Warung Pedas Tangkilsari. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: Sinollah, S. Sos, M. AB)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Warung Pedas Tangkilsari. Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 60 karyawan sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan (3) kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan dan motivasi kerja dapat memperkuat komitmen dan keinginan karyawan untuk bertahan serta berkembang bersama perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Warung Pedas Tangkilsari dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui strategi yang berfokus pada kepuasan dan motivasi kerja.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas karyawan*



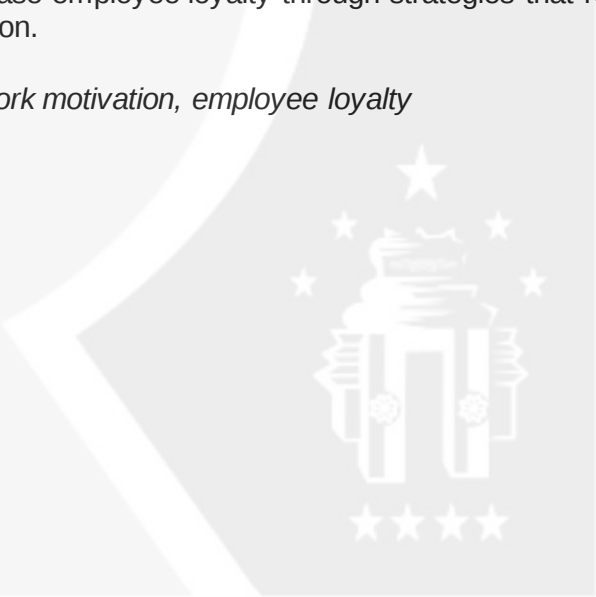
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Yoga Aldi Kurniawan. 2025. The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Loyalty at Warung Pedas Tangkilsari. Undergraduate Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Raden Rahmat Malang. (Advisor: Sinollah, SSos., M. AB)

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and work motivation on employee loyalty at Warung Pedas Tangkilsari. Employee loyalty is an important factor in maintaining the stability and productivity of the company. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to the entire population consisting of 60 employees as a sample. Data were analyzed using multiple linear regression to determine the influence of each variable partially or simultaneously. The results of the study indicate that (1) job satisfaction has no significant effect on employee loyalty, (2) work motivation also has a significant effect on employee loyalty, and (3) job satisfaction and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. These findings indicate that increasing job satisfaction and motivation can strengthen employee commitment and desire to stay and grow with the company. This study provides practical implications for the management of Warung Pedas Tangkilsari in an effort to increase employee loyalty through strategies that focus on job satisfaction and motivation.

Keywords: *Job satisfaction, work motivation, employee loyalty*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, karunia, dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI WARUNG PEDAS TANGKILSARI** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Uninyadari bahwa pencapaian ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si., Phd selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya proposal skripsi ini.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan kepada mahasiswa manajemen khususnya bagi penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini
4. Bapak Sinollah, S.Sos., M.Ab selaku Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan proposal skripsi ini.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai Penguji yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun selama pelaksanaan seminar Proposal.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah

memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

7. Seluruh pegawai Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen yang ikut berperan dalam penelitian dan penulisan proposal skripsi ini.
8. Ayah dan ibu tersayang, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan material dan spiritual selama ini. Sujud dan terima kasih yang dalam penulis mempersembahkan kepada Ibu tercinta atas dan dorongan yang kuat, kebijaksanaan yang telah diberikan dan doa-doanya

Malang, 05 Agustus 2025



Yoga Aldi Kurniawan



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2 Motivasi kerja	19
2.2.3 Loyalitas karyawan.....	25
2.2.4 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.3 Kerangka Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	38
3.3.1 Variabel Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sampel	45
3.5 Sumber data.....	45
3.5.1 Data Primer	45

3.5.2	Data Sekunder	46
3.6	Metode Pengumpulan Data	46
3.6.1	Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Kuesioner	46
3.6.3	Studi Literatur	47
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Analisi Deskriptif	48
3.7.2	Uji Validitas Dan Uji Realibilitas	48
3.8	Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1	Uji Normalitas	50
3.8.2	Uji Multikolinearitas	50
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	50
3.9	Analisis Regresi Berganda	51
3.10	Uji Korelasi Determinasi (R^2).....	51
3.11	Uji Hipotesis.....	52
3.11.1	Uji t.....	52
3.11.2	Uji F	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Profil Warung Pedas Tangkilsari	54
4.1.2	Deskripsi Responden Kuisisioner	54
4.1.3	Distribusi hasil Jawaban Responden	55
4.1.4	Hasil Analisis Data	58
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	76
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	77
4.2.3	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan dan perbedaan penelitian dan penelitian	11
Tabel 2 Varibel, Indikator, Item penelitian	42
Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4 Data Resonden Berdasarkan usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5 Data Distribusi Variabel X1	56
Tabel 6 Data Distribusi Variabel X2.	57
Tabel 7 Data Distribusi Variabel Y	58
Tabel 8 Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel 9 Data Hasil Uji Validitas X1.	61
Tabel 10 Data Hasil Uji Validitas X2	62
Tabel 11 Data Hasil Validitas Y.	62
Tabel 12 Data Hasil Uji Reabilitas. Data hasil uji realibilitas	64
Tabel 13 Uji One-Sample Kologrov -Smirnov Test	67
Tabel 14 Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 15 Data Hasil Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 16 Data Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
Tabel 17 Data Hasil Uji t	74
Tabel 18 Data Hasil Uji F	75

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 kerangka pikir.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2 skala literatur.....	47
Gambar 3 Grafik Plo:	66
Gambar 4 sctterplot.....	70



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	89
Lampiran 2 Koesoner Penelitian.....	90
Lampiran 3 Data Hasil Penelitian	94



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Meskipun perusahaan sudah memiliki modal, bahan baku yang berlimpah, atau mesin yang canggih, namun seluruh aktivitas dalam sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia secara tepat agar dapat menjalankan segala aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai motor penggerak dalam perusahaan (Abdullah, 2017).

Karyawan yang berperan sebagai motor penggerak dalam perusahaan memang sering kali merupakan karyawan yang loyal. Loyalitas ini tidak hanya mencakup keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, tetapi juga berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2016), loyalitas karyawan sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas organisasi, karena karyawan yang loyal cenderung bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2017) juga menyatakan bahwa loyalitas karyawan berperan dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang loyal akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan, yang akhirnya mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu,

loyalitas karyawan juga berhubungan dengan pengurangan turnover dan peningkatan produktivitas organisasi. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, Menurut Witari, (2020) Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan kepada perusahaan, dalam mendalami rasa yaitu cinta dan rasa tanggung jawab karyawan memberikan dan berperilaku baik dan benar.

Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa beberapa faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas diantaranya: 1.) Motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik), 2.) Kepuasan kerja secara menyeluruh, 3.) Komunikasi internal yang efektif, 4.) Kesesuaian antara nilai individu dan organisasi.

Kepuasan kerja itu sendiri menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Jika individu merasa pekerjaannya memberikan manfaat yang diharapkan, maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu teori yang mendasari hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1966). Herzberg menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Susanto (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan loyalitas tinggi, antara lain dalam bentuk keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dan berkontribusi secara optimal.

Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Pamungkas (2019) melakukan penelitian di bengkel Yamaha Tangerang Selatan dan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Namun, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kinerja tersebut kemudian mempengaruhi loyalitas pelanggan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja bisa bersifat tidak langsung dalam konteks loyalitas.

Di sisi lain, motivasi kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas. Menurut George dan Jones (2005:175), motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang ada di dalam diri seseorang yang berperan penting dalam menentukan arah perilaku individu dalam suatu organisasi. Jadi motivasi ini memengaruhi berbagai aspek, seperti pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan seseorang dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak, tetapi juga sebagai penentu seberapa jauh seseorang mampu bertahan dan berkontribusi terhadap pencapaian visi organisasi.

Menurut Herzberg (1966) melalui Two-Factor Theory mengklasifikasikan bahwa motivator seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan peluang berkembang merupakan faktor yang secara langsung memicu motivasi tinggi, yang kemudian berdampak pada loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Winarto (2020) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan motivasi kerja, di mana karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung mempertahankan hubungan kerja meskipun terdapat peluang kerja lain di luar organisasi. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya bersifat pasif, tetapi juga aktif melalui perilaku dan kinerja yang konsisten. Loyalitas yang kuat tidak hanya

berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga pada keberlanjutan kesuksesan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Namun, tidak semua penelitian menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas.

Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridhotama (2024) dalam penelitiannya di PT Tokoh Indonesia Muda Eksekutif menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi dan loyalitas, menunjukkan bahwa faktor lain seperti kompensasi lebih dominan dalam membentuk loyalitas.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan tidak selalu konsisten dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti budaya organisasi, jenis industri, dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Warung Pedas Tangkilsari, yang merupakan salah satu usaha kuliner yang berkembang di Kabupaten Malang, warung pedas tangkilsari sendiri memiliki kurang lebih sebanyak 60 karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif.

Diantara lain tujuan penelitian ini, peneliti menemukan bahwa di dalam penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan. Namun, banyak dari studi tersebut tidak secara spesifik meneliti konteks UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan

wawasan tentang bagaimana kepuasan kerja dan motivasi dapat ditingkatkan dalam konteks Warung Pedas Tangkilsari.

Penelitian ini akan melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan fokus pada UMKM dan memberikan data empiris tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif yang sistematis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Warung Pedas Tangkilsari dengan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan dalam konteks UMKM. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajemen Warung Pedas Tangkilsari untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan tetapi juga sangat penting untuk keberlanjutan usaha tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Warung Pedas Tangkilsari?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Warung Pedas Tangkilsari?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan Warung Pedas Tangkilsari?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini mengungkapkan sasaran terhadap hal-hal yang ingin dicapai dalam mengadakan suatu peneliti. Maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan warung pedas tangkilsari
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karawan Warung Pedas Tangkilsari
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan Warung Pedas Tangkilsari.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai dalam sektor pengusaha bidang kuliner. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

1. Universitas

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi akademis yang signifikan dengan menghasilkan referensi ilmiah tentang hubungan

kepuasan kerja dan stres kerja, yang dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memperkaya kajian ilmiah di perpustakaan universitas.

2. Manajemen Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam bidang manajemen SDM khususnya kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas karawan. Agar meningkatkan SDM yang dimiliki pengusaha untuk tujuan yang telah ditetapkan

3. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan loyalitas karyawan, Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.