Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 276 – 291
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2649

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

(Studi pada Pekerja UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Bojongsari, Depok)

The Influence of Motivation and Workload on Employee Loyalty, with Job Satisfaction as an Intervening Variable

(A Study of MSME Workers in the Food and Beverage Sector in Bojongsari District, Depok)

Val Dustin Joy Junior*, Deden Kurniawan
Universitas Budi Luhur
Alamat: Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260
Email: valdustinjoyjunior@gmail.com*, deden.kurniawan@budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation and workload on employee loyalty through job satisfaction as an intervening variable in food and beverage MSME workers in Bojongsari District. The study uses a quantitative approach with causal associative methods. Data were obtained from 90 respondents through a questionnaire using a purposive sampling technique and analyzed using PLS-SEM with the help of SmartPLS 4.1.1.4. The independent variables of this study are motivation (X1) and workload (X2). The dependent variable in this study was employee loyalty (Y), while job satisfaction (Z) played a role as an intervening variable that bridged the influence of motivation and workload on employee loyalty. The results showed that work motivation had a significant effect on job satisfaction and employee loyalty, while workload only had a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction does not have a significant effect on employee loyalty and is unable to mediate the influence of work motivation and workload. Simultaneously, the research model was able to explain employee loyalty with an R-Square value of 0.806 (strong category). It was concluded that the loyalty of food and beverage MSME workers was more influenced by work motivation than other variables.*
Keywords: *Work Motivation; Workload; Job Satisfaction; Employee Loyalty; MSMEs.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pekerja UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Bojongsari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data diperoleh dari 90 responden melalui kuesioner dengan teknik *purposive sampling* dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.4. Variabel independen penelitian ini yaitu motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y), sedangkan kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan serta tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja maupun beban kerja. Secara simultan, model penelitian mampu menjelaskan loyalitas karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,806 (kategori kuat). Disimpulkan bahwa loyalitas pekerja UMKM makanan dan minuman lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya.
Kata kunci: Motivasi Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan; UMKM.

Received: July 18, 2026; Revised: July 23, 2026; Accepted: July 30, 2026; Published October 31, 2026.
) Corresponding author, e-mail addres

LATAR BELAKANG

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia karena berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), menyerap hingga 119 juta tenaga kerja, dan mendorong inovasi. Sektor UMKM memiliki kontribusi yang besar dalam berbagai aspek perekonomian sehingga menjadi salah satu komponen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang berkelanjutan (Piliang, 2024). Menurut Data Sistem Informasi Data Tunggal (SIDT-UMKM), 30,1 juta perusahaan termasuk usaha mikro membentuk 99,70% struktur perekonomian nasional hingga 31 Desember 2025. Untuk bertahan dan berkembang di pasar lokal, UMKM harus memiliki pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia (SDM) yang fleksibel karena persaingan usaha yang semakin ketat (Monoarfa et al., 2025).

Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, adalah salah satu daerah dengan pertumbuhan UMKM makanan dan minuman yang cukup cepat. Karena usaha berskala mikro lebih dominan, sebagian besar UMKM masih menggunakan MSDM yang sederhana. Tingginya jumlah UMKM menunjukkan persaingan yang semakin ketat, sehingga UMKM dengan keterbatasan anggaran perlu mengelola tenaga kerja secara efektif untuk menjaga produktivitas dan memenuhi kebutuhan operasional usaha (Ismail et al., 2024). Karena keterbatasan sumber daya, sebagian kecil UMKM memiliki jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit. Pekerja seringkali diharuskan untuk menjalankan berbagai tugas operasional secara bersamaan. Untuk mendukung fenomena penelitian, sepuluh pekerja UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, disurvei pada tanggal 12 Mei 2026. Pertanyaan awal diberikan tentang kemampuan pekerja dan tugas yang mereka lakukan setiap hari di tempat kerja.

Table 1 Hasil Pra-survei Kemampuan dan Tugas Pekerja UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok.

kemampuan	Responden										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah kemampuan
Pelayanan pelanggan (*customer service*)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Produksi	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	**9**
Operasional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Kasir dan Administrasi sederhana	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Manajemen stok	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	**9**

komunikasi dan kerja sama tim	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	**8**
Penggunaan alat kerja	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Digital sederhana	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	**5**
Problem solving	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Adaptasi dan tugas ganda	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**10**
Penilaian per responen	**9**	**10**	**10**	**9**	**7**	**9**	**9**	**10**	**10**	**9**	

Sumber: prasurvei kepada pekerja UMKM Makanan dan minuman di Kecamatan Bojongsari, Depok

Tabel 1 menunjukkan bahwa Hasil pra-survei tersebut menunjukkan bahwa pekerja UMKM memiliki kemampuan tugas ganda dan dituntut menjalankan berbagai tugas operasional secara bersamaan. Fenomena tugas ganda pada pekerja UMKM menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara loyalitas karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pekerja UMKM. Selain itu, penelitian ini melihat bagaimana motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi tingkat kepuasan pekerja.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen penting dari perusahaan karena membantu mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, menurut Farida et al. (2024) MSDM merupakan tindakan yang melibatkan pengembangan, pengelolaan, pengaturan, dan perencanaan sumber daya manusia guna memaksimalkan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia melalui berbagai fungsi manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Apriliani dan Suryalena (2025) motivasi sering dianggap sebagai pendorong perilaku karena itulah yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Nasution dan Ritonga (2025) menjelaskan bahwa kekuatan internal yang mendorong seorang individu untuk bertindak, menetapkan arah, dan terus menyelesaikan tugas dikenal sebagai motivasi kerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, berkomitmen, dan berusaha mencapai hasil terbaik. Dengan demikian, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan

eksternal yang membimbing pekerja UMKM makanan dan minuman untuk melaksanakan tugas secara optimal, memperoleh kepuasan kerja, serta membentuk loyalitas terhadap tempat kerja.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Herzberg (1959) yang terdiri atas faktor motivator dan faktor *hygiene* pada gambar 1, yaitu:



Gambar 1. Indikator Motivasi Kerja Berdasarkan Teori Herzberg (1959)

Beban Kerja

Thalib et al. (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan kesesuaian antara kapasitas pekerja, kemampuan kerja, dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Rahmawati dan Irbayuni (2026) menyatakan bahwa beban kerja mencakup jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan tekanan fisik maupun mental, terutama ketika jumlah pekerja terbatas, pembagian tugas tidak merata, dan target pekerjaan tetap harus dicapai. Secara internasional, beban kerja juga sering dikaitkan dengan konsep *work overload* dan *role overload*. Hwang dan Kim (2021) menjelaskan bahwa *work overload* merupakan kondisi ketika jumlah atau intensitas pekerjaan dirasakan berlebihan oleh pekerja. Kondisi ini dapat menurunkan makna kerja dan meningkatkan kecenderungan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Yasmin et al., (2022), yaitu:

1. Beban waktu

2. Beban usaha mental
3. Beban tekanan psikologis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik berupa rasa senang maupun tidak senang. Tingkat kenyamanan seorang karyawan terhadap tugas, lingkungan kerja, hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan, serta gaji mereka merupakan semua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja mereka (Agustina dan Anwar, 2025). Kepuasan kerja berperan penting karena dapat memengaruhi loyalitas pekerja. Pekerja yang memiliki semangat kerja, merasa nyaman, dan memiliki dorongan untuk bertahan di tempat kerja cenderung merasa puas.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Yasmin et al., (2022), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kompensasi
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan, tanggung jawab, dan komitmen pekerja terhadap tempat kerja. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja, tetapi juga melalui kesediaan pekerja untuk mematuhi aturan, bekerja sama, dan memberikan kontribusi bagi keberlangsungan usaha (Rahmawati dan Irbayuni, 2026). Pekerja yang loyal cenderung menunjukkan kepatuhan, tanggung jawab, serta kemauan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Heru et al., 2025). Dalam penelitian ini, loyalitas karyawan dipahami sebagai kesediaan pekerja UMKM makanan dan minuman untuk bertahan, mematuhi aturan, bertanggung jawab, bekerja sama, dan berkontribusi kepada tempat kerja.

Indikator loyalitas karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Yasmin et al. (2022), yaitu:

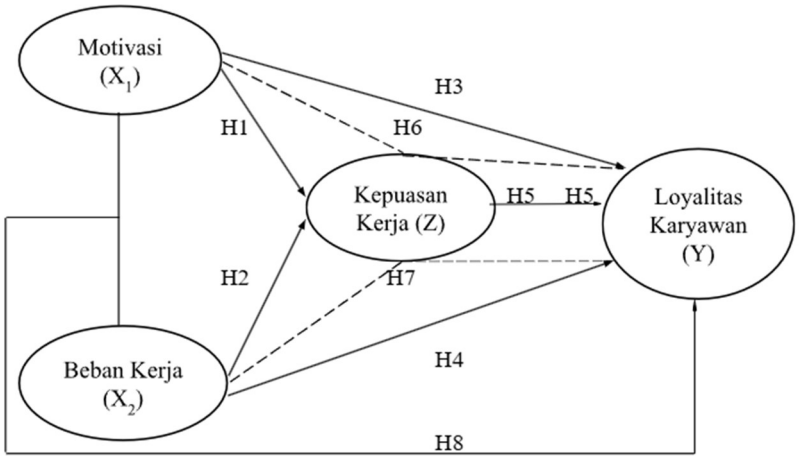
1. Taat peraturan
2. Tanggung jawab pada tempat kerja

3. Kemauan untuk bekerja sama

Kerangka Teoritis

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y), sedangkan kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Hubungan konseptual antarvariabel tersebut dijelaskan melalui kerangka teoritis yang ditampilkan pada keterangan dan gambar berikut ini:

X_1, X_2 :Variabel Independen
Z : Variabel *Intervening*
Y : Variabel Dependen
X_1 : Motivasi
X_2 : Beban Kerja
Z : Kepuasan Kerja
Y : Loyalitas Karyawan
_____ : Pengaruh langsung
-------- : Pengaruh tidak langsung



Gambar 2. Kerangka Teoritis

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H6: Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

H7: Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

H8: Motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. enelitian ini dilakukan pada pekerja UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Lokasi tersebut dipilih karena Kecamatan Bojongsari memiliki jumlah UMKM makanan dan minuman yang cukup besar, yaitu sebanyak 744 unit usaha.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, Data sekunder diperoleh dari literatur.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* berdasarkan jumlah UMKM. Rumus:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:
n =jumlah sampel
N =jumlah populasi
e =tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n=\frac{744}{1+744(0,10)^2}$$

$$n=\frac{744}{1+744(0,01)}$$

$$n=\frac{744}{1+7,44}$$

n= 88,15

Pemilihan responden dilakukan menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil perhitungan rumus *slovin*, diperoleh jumlah sampel sebesar 88,15. Hasil tersebut dibulatkan ke atas menjadi 89 responden sebagai jumlah sampel minimum. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 90 responden karena jumlah tersebut telah melebihi batas minimum sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software SmartPLS*.

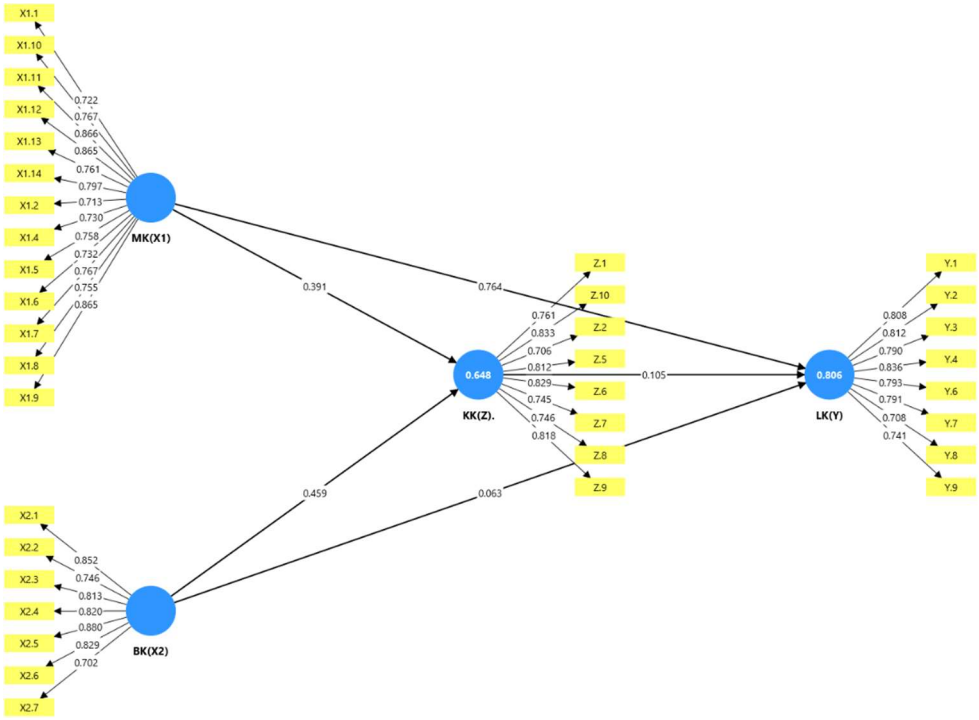
HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran / *Outer Model*

1. **Hasil Uji Validitas**

a) *Factor Loading*

Standar dari pengukuran *factor loading* yaitu nilai *loading* > 0,6 dinyatakan cukup dan > 0,7 dinyatakan tinggi. Berikut merupakan nilai *outer loading* pada gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Outer Loading

Tabel 4. 1 Nilai *Outer Loading*

Outer Loading	BK(X_2)	KK(Z)	LK(Y)	MK(X_1)	**Keterangan**
X1.1				0.722	Valid
X1.10				0.767	Valid
X1.11				0.866	Valid
X1.12				0.865	Valid
X1.13				0.761	Valid
X1.14				0.797	Valid
X1.2				0.713	Valid
X1.4				0.730	Valid
X1.5				0.758	Valid
X1.6				0.732	Valid
X1.7				0.767	Valid
X1.8				0.755	Valid
X1.9				0.865	Valid

X2.1	0.852				Valid
X2.2	0.746				Valid
X2.3	0.813				Valid
X2.4	0.820				Valid
X2.5	0.880				Valid
X2.6	0.829				Valid
X2.7	0.702				Valid
Y.1			0.808		Valid
Y.2			0.812		Valid
Y.3			0.790		Valid
Y.4			0.836		Valid
Y.6			0.793		Valid
Y.7			0.791		Valid
Y.8			0.708		Valid
Y.9			0.741		Valid
Z.1		0.761			Valid
Z.10		0.833			Valid
Z.2		0.706			Valid
Z.5		0.812			Valid
Z.6		0.829			Valid
Z.7		0.745			Valid
Z.8		0.746			Valid
Z.9		0.818			Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel *outer loading* dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,6, dimana indikator yang memiliki nilai > 0,7 dinyatakan memiliki validasi tinggi. Maka semua indikator diatas dinyatakan valid.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur interkorelasi internal yaitu korelasi antar indikator didalam model. Standar dari pengukuran AVE yaitu, nilai koefisien > 0,5.

Tabel 4. 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi Kerja	0.606	Valid
Beban Kerja	0.653	Valid
Kepuasan Kerja	0.612	Valid
Loyalitas Karyawan	0.617	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 AVE telah memenuhi evaluasi karena nilai koefisien AVE > 0,5.

c) Hasil Uji Reliabilitas

SmartPLS menggunakan *Composite Reliability* yaitu blok indikator yang mengukur suatu konstruk. Berikut merupakan nilai *Composite Reliability.*

Tabel 4. 3 Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach Alpha***	***Composite Reliability* (rho_a)**	***Composite Reliability* (rho_c)**	**Keterangan**
Motivasi Kerja	0.945	0.948	0.952	*Reliabel*
Beban Kerja	0.911	0.919	0.929	*Reliabel*
Kepuasan Kerja	0.909	0.915	0.926	*Reliabel*
Loyalitas Karyawan	0.911	0.913	0.928	*Reliabel*

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (rho_a), dan *Composite Reliability* (rho_c) di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan konsisten dan *reliabel* sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d) Hasil *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Menurut kriteria pengujian *cross loading*, suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *loading* pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Berikut merupakan nilai *Cross Loading* pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. 4 Interpretasi Hasil Cross Loading

	BK(X_2)	**KK(Z)**	**LK(Y)**	**MK(X_1)**
X1.1	0.649	0.507	0.650	0.722
X1.10	0.556	0.630	0.729	0.767
X1.11	0.689	0.711	0.811	0.866
X1.12	0.744	0.685	0.783	0.865
X1.13	0.602	0.640	0.654	0.761
X1.14	0.611	0.634	0.683	0.797
X1.2	0.576	0.502	0.617	0.713
X1.4	0.604	0.542	0.608	0.730

X1.5	0.588	0.537	0.665	0.758
X1.6	0.590	0.560	0.695	0.732
X1.7	0.556	0.590	0.706	0.767
X1.8	0.572	0.499	0.645	0.755
X1.9	0.662	0.547	0.752	0.865
X2.1	0.852	0.631	0.554	0.617
X2.2	0.746	0.509	0.410	0.468
X2.3	0.813	0.664	0.695	0.688
X2.4	0.820	0.616	0.559	0.674
X2.5	0.880	0.709	0.692	0.731
X2.6	0.829	0.638	0.700	0.697
X2.7	0.702	0.543	0.553	0.545
Y.1	0.628	0.640	0.808	0.728
Y.2	0.576	0.590	0.812	0.702
Y.3	0.617	0.647	0.790	0.759
Y.4	0.612	0.611	0.836	0.741
Y.6	0.620	0.527	0.793	0.740
Y.7	0.551	0.580	0.791	0.663
Y.8	0.542	0.504	0.708	0.615
Y.9	0.547	0.467	0.741	0.648
Z.1	0.562	0.761	0.523	0.531
Z.10	0.667	0.833	0.665	0.660
Z.2	0.607	0.706	0.493	0.536
Z.5	0.667	0.812	0.589	0.641
Z.6	0.679	0.829	0.597	0.606
Z.7	0.475	0.745	0.510	0.531
Z.8	0.492	0.746	0.471	0.494
Z.9	0.620	0.818	0.674	0.683

Sumber: Data Diolah 2026

Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas dan tidak terjadi permasalahan validitas diskriminan antar variabel. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid secara diskriminan dan dapat dilanjutkan ke pengujian model struktural (*inner model*).

Evaluasi Model Struktural / *Inner Model*

1. Hasil Uji *R-Square*

Tabel 4. 5 *R-Square*

Variabel	***R-square***	***R-square Adjusted***	**Keterangan**
Kepuasan Kerja (Z)	0.648	0.640	Moderat
Loyalitas Karyawan (Y)	0.806	0.799	Kuat

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.5 uji *R-square*, , diketahui bahwa nilai R-square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik, terutama pada

variabel loyalitas karyawan (Y) yang termasuk kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang tinggi terhadap variabel dependen.

2. Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran efek ini digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk prediktor jika dihilangkan akan memiliki dampak besar pada nilai-nilai *r-square* dari konstruk-konstruk endogen. Nilai *f-square* sebesar 0,02 untuk ukuran efek kecil, 0,15 untuk ukuran efek sedang dan 0,35 untuk ukuran efek tinggi.

Tabel 4. 6 F-Square

Hubungan Variabel	*F-Square*	Keterangan
MK (X_1) → LK (Y)	0.967	Kuat
BK (X_2) → LK (Y)	0.006	Sangat Kecil
MK (X_1) → KK (Z)	0.163	Sedang
BK (X_2) → KK (Z)	0.223	Sedang
KK (Z) → LK (Y)	0.020	Kecil

Sumber: Data Diolah 2026

3. Hasil *Uji Goodness of Fit (GoF)*

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan pada suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,1 berarti kecil 0,25 berarti sedang 0,38 berarti tinggi.

Tabel 4. 7 Goodness of Fit (GoF)

Variabel	Nilai AVE	*R-Square Adjusted*
Motivasi Kerja	0.606	
Beban Kerja	0.653	
Kepuasan Kerja	0.612	0.640
Loyalitas Karyawan	0.617	0.799
Rata-rata	0.622	0.720

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata AVE adalah 0,622 dan nilai *r-square adjusted* adalah 0,720 Maka nilai GoF, yaitu sebesar:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times R\text{-Square}$$
$$GoF = \sqrt{0.622} \times 0.720$$
$$GoF = 0.669$$

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) pada penelitian ini adalah sebesar 0.669 yang berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar karena mencapai > 0.38.

4. Hasil *Uji Hipotesis dan Pembahasan*

a) Hasil Uji Pengaruh Langsung

Dalam penelitian ini, kriteria pengujian signifikansi mengacu pada pendekatan PLS-SEM, yaitu apabila nilai *t-statistic* > 1,96 (*two-tailed*, α = 0,05) maka pengaruh dinyatakan signifikan (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 4. 8 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	***T-statistic***	***P-Value***
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	3.065	0.002
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	3.663	0.000
Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan	8.115	0.000
Beban Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.597	0.551
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.962	0.336

Sumber: Data Diolah 2026

Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung, yaitu sebagai berikut ini:

1. variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,065 dan *p-value* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja UMKM makanan dan minuman.
2. variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,663 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja UMKM makanan dan minuman.
3. variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 8,115 dan *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada pekerja UMKM makanan dan minuman.

5. variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,597 dan *p-value* sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada pekerja UMKM makanan dan minuman.
6. variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,962 dan *p-value* sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada pekerja UMKM makanan dan minuman.

b) Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, kriteria pengujian signifikansi mengacu pada pendekatan PLS-SEM, yaitu apabila nilai *t-statistic* > 1,96 (*two-tailed*, α = 0,05) maka pengaruh dinyatakan signifikan.

Tabel 4. 9 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	***T-statistic***	***P-Value***
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.879	0.379
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.835	0.404

Sumber: Data Diolah 2026

1. Variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan Kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,835 dan *p-value* sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada pekerja UMKM makanan dan minuman.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,879 dan *p-value* sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan erja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada pekerja UMKM makanan dan minuman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pekerja UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Bojongsari.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
4. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja
7. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui kepuasan kerja
8. Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,806 (kategori kuat)

DAFTAR REFERENSI

Agustina, K., dan Anwar, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, *3*(1), 367–379. https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.3057

Apriliani, R., dan Suryalena, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 479–487. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3399

dessler. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.

Erawati, B., Farida, E., dan Athia, I. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas KaryawanUD. Fighter Corporation*.

Farida, N., Badriatul, A., Jenny, A., Zalianty, A., Tri, W., Syahda, H., Putri, M., Ferdimas, S., Saputra, B., Ayu, N., Nazhwa, R., Rachmadiani, N., Gayuh, P., Zahwa, N., Novia, W. V., Lexsina, F., Trisyan, N., Setiya, R., Diah, H., … Nesa, U. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.

Hair, J., Hult, T., Ringle, C., dan Sarstedt, M. (2022). *Pengantar Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM)*.

Hariyanti, M., Elfiswandi, dan Zefriyenni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, *7*(1), 40–46. https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144

Heru, B., Sri Suwarsi, dan Allya Roosallyn Assyofa. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 65–72. https://doi.org/10.29313/jrmb.v5i1.6588

Herzberg's. (1959). *Herzberg's Two-Factor Theory*.

Hwang, Y. S., dan Kim, B. J. (2021). "The Power of a Firm's Benevolent Act": The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(7). https://doi.org/10.3390/ijerph18073780

Idris, M., dan Suhaeb, S. (2025). Dilema Multitasking dan Kinerja: Mengungkap Pengaruh KonflikPeran Ganda, Stres, dan Beban Kerja Karyawan Wanita melaluiLensa Lingkungan Kerja. *Bongaya Journal of Research*, 2615–8868.

Ismail, I., Romadoni, A. I., Sholihah, W., dan Firli, R. D. (2024). Optimalisasi Jumlah Karyawan dalam UMKM: Strategi untuk Pertumbuhan Berkelanjutan. *Journal of Economics and Management Scienties*, 68–73. https://doi.org/10.37034/jems.v6i2.47

Kurniawan, D., dan Dharmawan, F. (2023). *Influence of Work Motivation, Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable*. https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1

Lazuardi, M. (2024). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *5*(1), 57–71. http://jurnal.unda.ac.id/index.php/KEIZAI/index

Monoarfa, V., Nurjannah Hianggio, S., Alif Zaki, M., Multazam Sirtom, M., Puko, S. R., dan Desriana Bano, D. (2025). *Strategi Pengembangan Organisasi pada UMKM Kuliner (Makanan Berat) di Kota Gorontalo dalam Menghadapi Persaingan Pasar Lokal*.

Nasution, dan Ritonga. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Number 2).

Nazhirah, A. R., Hamidah, W., Sari, U. W., Nuryasmin, S. N., Adita, R. P., dan Azizah, R. N. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan UMKM Rizky Jaya Buah*.

Rahmawati, A. L., dan Irbayuni, S. (2026). DAMPAK BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. X. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, *11*(1), 213–225. https://doi.org/10.31932/jpe.v11i1.5845

Siburian, Z., Candra, A., dan Ahadis, H. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas KerjaKaryawan Pada Generasi Z di PT. Mega Irianto*.

Suryawan, I. N., dan Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Thalib, I., Rina, A., dan Purwandari, D. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(2). https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784

Yasmin, A., Santoso, B., dan Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, *7*(2). https://doi.org/10.28926/briliant