

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Giant Mall Olympic Garden Malang

Giant pada mulanya berdiri sekitar tahun 1944 adalah sebuah toko bahan makanan sederhana yang didirikan oleh Teng Meng Chun (*Teng Family*) di pinggiran kota Kuala Lumpur, Malaysia. Misi yang ditetapkan oleh Teng Family dalam menjalankan roda usahanya adalah menawarkan berbagai macam produk makanan dengan harga yang termurah. Misi tersebutlah yang kemudian mengantarkan Giant menjadi salah satu toko dengan reputasi tinggi di mata pelanggannya. Pada 1988, Giant memutuskan untuk melakukan merger dengan Dairy Farm International (DFI). DFI merupakan salah satu anggota dari Jardine Matheson Group, dari merger inilah Giant hypermarket terbentuk. Berbagai macam prestasi telah dicapai Giant hypermarket setelah merger tersebut, diantaranya adalah keberhasilan Giant hypermarket menjadi pemimpin sektor ritel modern di kawasan Malaysia.

Giant Hypermarket di Indonesia mulai beroperasi sejak 2 Agustus 2002 yang merupakan salah satu unit bisnis utama PT. Hero supermarket, Tbk., bersama dengan Hero supermarket, Giant supermarket, Apotik Guardian, Starmart Minimart, Shop In, dan Mitra Toko Diskon. Bisnis pendukung lain yang dijalankan oleh PT. Hero Supermarket , Tbk. adalah Central Fresh Food dan Distribution Guardian. PT. Hero Supermarket , Tbk sebagai perseroan besar selalu serius terhadap tanggung jawab sosial.

Giant Hypermarket, Mall Olympic Garden Kota Malang, berada di kawasan (bagian barat) Stadion Gajayana Malang dengan alamat di Jl.Kawi, Malang. Giant hypermarket terletak di lantai 1 dan 2. Pada lantai 1 terdapat 5 kasir dengan sebuah tempat penitipan barang dan penukaran hadiah. Bagian (lantai 1) tersebut juga menjual berbagai macam *fresh food* seperti sayuran segar, makanan laut, daging segar, kebutuhan pokok mulai beras, minyak goreng, mie instant, snack, minuman dan peralatan kamar mandi. Giant hypermarket, Mall Olympic Garden pada lantai 2 terdiri atas beberapa kasir dengan sebuah penitipan barang dan penukaran hadiah. Bagian ini menyajikan berbagai macam produk perawatan kecantikan, elektronik, garmen, produk untuk bayi, mainan, produk-produk kewanitaan, dan life music. Dibandingkan dengan lantai 2, lantai 1 Giant hypermarket, MallOlympic Garden Kota Malang, merupakan tempat yang mampu menarik konsumen lebih banyak untuk menghabiskan waktu dalam berbelanja. Oleh karena itu khusus pelanggan yang berbelanja di lantai 2 Giant hypermarket, Mall Olympic Garden akan memperoleh fasilitas parkir gratis. Adapun visi dan misi Giant hypermarket yaitu :

Visi : menjadi peritel terkemuka di Indonesia dalam segi penjualan dan penciptaan nilai jangka panjang bagi pemegang saham.

Misi : Meningkatkan nilai investasi pemegang saham melalui keberhasilan komersial dengan menarik pelanggan dan meningkatkan daya saing yang mantap.

B. Deskripsi Responden

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	32	32
2.	Perempuan	68	68
Jumlah		100	100

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 6 menunjukkan jenis kelamin yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 32 orang responden (32%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 68 orang responden (68%) berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-30	75	75
2.	31-40	21	21
3.	41-50	4	4
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa usia responden mulai dari umur 20 tahun sampai dengan 50 tahun. Responden yang berusia 20-30 tahun adalah kelompok responden mayoritas yakni 75 orang responden (75%) dari jumlah responden

sebanyak 100 orang. Selanjutnya responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 21 orang responden (21%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 orang responden (4%). Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang berusia produktif yaitu kalangan muda.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Status Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	70	70
2.	DIPLOMA	17	17
3.	SARJANA	13	13
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 70 orang responden (70%), selanjutnya responden yang pendidikan terakhirnya DIPLOMA sebanyak 17 orang responden (17%), yang responden yang pendidikan terakhirnya SARJANA sebanyak 13 orang responden (13%). Kelompok responden yang responden yang pendidikan terakhirnya SMA merupakan kelompok responden terbanyak dari jumlah 100 orang yakni 70 orang responden. Pendidikan terakhir SMA tersebut menunjukkan bahwa Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang mencari karyawan yang sesuai dengan tugasnya yaitu melayani konsumen dengan baik.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran distribusi responden berdasarkan status tempat tinggal dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	0-5	72	72
2.	>5-10	18	18
3.	>10	10	10
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 72 orang responden (72%), selanjutnya yang lama bekerja selama >5-10 tahun sebanyak 18 orang responden (18%) dan yang lama bekerja selama >10 tahun sebanyak 10 orang responden (10%). Kelompok responden yang lama bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 72 orang responden (72%) merupakan kelompok responden terbanyak dari jumlah 100 orang. Alasan lama bekerja yang rata-rata 0-5 tahun dikarenakan karyawan yang muda yang lulusan SMA dapat mencari pengalaman kerja menjadi karyawan di Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang.

C. Hasil Analisis Statististik Deskriptif

Berikut persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi kerja disajikan pada tabel 10 berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat tidak Setuju		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1.1}	17	17	71	71	12	12	0	0	0	0	4,05
X _{1.1.2}	17	17	59	59	12	12	12	12	0	0	3,81
X _{1.1.3}	25	25	60	60	8	8	7	7	0	0	4,03
X _{1.2.1}	40	40	54	54	5	5	1	1	0	0	4,33
X _{1.2.2}	62	62	33	33	5	5	0	0	0	0	4,57
X _{1.2.3}	45	45	55	55	0	0	0	0	0	0	4,45
X _{1.3.1}	41	41	55	55	4	4	0	0	0	0	4,37
X _{1.3.2}	37	37	60	60	3	3	0	0	0	0	4,34
X _{1.3.3}	47	47	48	48	5	5	0	0	0	0	4,42
X _{1.4.1}	33	33	53	53	9	9	5	5	0	0	4,33
X _{1.4.2}	35	35	55	55	10	10	0	0	0	0	4,34
X _{1.5.1}	27	27	49	49	22	22	2	2	0	0	4,26
X _{1.5.2}	24	24	48	48	21	21	7	7	0	0	4,22
Rata-rata Motivasi Kerja											4,26

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Keterangan :

X_{1.1.1} : Selama bekerja, kebutuhan jasmani dapat terpenuhi

X_{1.1.2} : berusaha memperoleh status sosial di masyarakat

X_{1.1.3} : berusaha menjaga *image* di masyarakat

X_{1.2.1} : merasa senang apabila perusahaan memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan)

X_{1.2.2} : merasa senang apabila perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja

X_{1.2.3} : berusaha menjaga kehormatan dalam bekerja

X_{1.3.1} : selalu bersikap konsisten dalam bekerja

X_{1.3.2} : selalu berusaha mewujudkan prestasi kerja

X_{1.3.3} : berusaha bekerja dengan kemampuan maksimal

X_{1.4.1} : mendapat asuransi kesehatan

X_{1.4.2} : mendapat asuransi kesehatan keluarga

X_{1.5.1} : bekerja dengan senior

X_{1.5.2} : berinteraksi mudah

Item pertama tentang selama bekerja, kebutuhan jasmani dapat terpenuhi diperoleh jawaban 17 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 71 responden (71%) menyatakan setuju, 12 responden (12%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,05 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa selama bekerja, kebutuhan jasmanikaryawan dapat terpenuhi. Item kedua tentang berusaha memperoleh status sosial di masyarakat diperoleh jawaban 17 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (59%) menyatakan setuju, 12 responden (12%) menyatakan ragu-ragu, 12 responden (12%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,81 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan berusaha memperoleh status sosial di masyarakat.

Item ketiga tentang berusaha menjaga *image* di masyarakat diperoleh jawaban 25 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 60 responden (60%) menyatakan setuju, 8 responden (8%) menyatakan ragu-ragu, 7 responden (7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa berusaha menjaga *image* di masyarakat. Item keempat tentang merasa senang apabila perusahaan memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) diperoleh jawaban 40 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 54 responden (54%) menyatakan setuju, 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,33 masuk

dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan merasa senang apabila perusahaan memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan).

Item kelima tentang merasa senang apabila perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja diperoleh jawaban 62 responden (62%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (33%) menyatakan setuju, 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,57 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan merasa senang apabila perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja. Item keenam tentang berusaha menjaga kehormatan dalam bekerja diperoleh jawaban 45 responden (45%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (55%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,45 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan berusaha menjaga kehormatan dalam bekerja. Item ketujuh tentang selalu bersikap konsisten dalam bekerja diperoleh jawaban 41 responden (41%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (55%) menyatakan setuju, 4 responden (4%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,37 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan selalu bersikap konsisten dalam bekerja.

Item kedelapan tentang selalu berusaha mewujudkan prestasi kerja diperoleh jawaban 37 responden (37%) menyatakan sangat setuju, 60 responden (60%) menyatakan setuju, 3 responden (3%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,34 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan selalu berusaha mewujudkan prestasi kerja. Item kesembilan tentang berusaha bekerja dengan kemampuan maksimal diperoleh jawaban 47 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (48%) menyatakan setuju, 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,42 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan berusaha bekerja dengan kemampuan maksimal.

Item kesepuluh tentang saya mendapat asuransi kesehatan diperoleh jawaban 33 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 53 responden (53%) menyatakan setuju, 9 responden (9%) menyatakan ragu-ragu, dan ada 5 responden (5%) yang menyatakan tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,22 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa saya mendapat asuransi kesehatan. Item kesepuluh tentang mendapat asuransi kesehatan diperoleh jawaban 35 responden (35%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (55%) menyatakan setuju, 10 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,26 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa mendapat asuransi kesehatan keluarga.

Item duabelas tentang saya dapat bekerja sama dengan senior diperoleh jawaban 27 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 49 responden (49%) menyatakan setuju, 22 responden (22%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden

(2%) menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,34 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa dapat bekerja sama dengan senior.

Item ketigabelas tentang dapat berinteraksi mudah dengan konsumen diperoleh jawaban 24 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (48%) menyatakan setuju, 21 responden (21%) menyatakan ragu-ragu, dan 7 responden (7%) menyatakan tidak setuju serta tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,33 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan dapat berinteraksi mudah dengan konsumen. Skor rata-rata motivasi kerja sebesar 4,26 dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja karena kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja sudah terpenuhi, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan social dan rasa memiliki.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pada Tabel 11 menjelaskan variable kepuasan kerja (X2) bahwa item pertama tentang selalu bekerjasama dengan rekan (teman) kerja diperoleh jawaban 55 responden (55%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (40%) menyatakan setuju, 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,50 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan selalu bekerjasama dengan rekan (teman) kerja. Item kedua tentang memiliki kepedulian terhadap rekan kerja diperoleh jawaban 43 responden (43%) menyatakan sangat

setuju, 2 responden (2%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,41 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan memiliki kepedulian terhadap rekan kerja. Item ketiga tentang perusahaan menyediakan tempat kerja yang nyaman diperoleh jawaban 22 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 60 responden (60%) menyatakan setuju, 6 responden (6%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,02 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan menyediakan tempat kerja yang nyaman.

Item keempat tentang adanya kepastian jenjang karir di tempat kerja jawaban 25 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (47%) menyatakan setuju, 24 responden (24%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangatItem keempat tentang adanya kepastian jenjang karir di tempat kerja jawaban 25 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (47%) menyatakan setuju, 24 responden (24%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,93 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan jenjang karir di tempat kerja. Item kelima tentang memperoleh penghargaan apabila saya dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan diperoleh jawaban 23 responden (23%) menyatakan sangat setuju, 60 responden (60%) menyatakan setuju, 14 responden (14%) menyatakan ragu-ragu,

3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan memperoleh penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan yang disajikan pada table 11 berikut :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X _{2.1.1}	55	55	40	40	5	5	0	0	0	0	4,50
X _{2.1.2}	43	43	55	55	2	2	0	0	0	0	4,41
X _{2.1.3}	22	22	60	60	16	16	2	2	0	0	4,02
X _{2.2.1}	25	25	47	47	24	24	4	4	0	0	3,93
X _{2.2.2}	23	23	60	60	14	14	3	3	0	0	4,03
X _{2.2.3}	30	30	59	59	11	11	0	0	0	0	4,19
X _{2.3.1}	9	9	51	51	21	21	17	17	2	2	3,48
X _{2.3.2}	21	21	60	60	19	19	0	0	0	0	4,02
X _{2.3.3}	21	21	55	55	21	21	3	3	0	0	3,94
	30	30	59	59	11	11	0	0	0	0	4,35
	28	28	56	56	16	16	0	0	0	0	4,29
Rata-rata Kepuasan kerja											4,06

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Keterangan :

X_{2.1.1} : selalu bekerjasama dengan rekan (teman) kerja

X_{2.1.2} : memiliki kepedulian terhadap rekan kerja

X_{2.1.3} : Perusahaan menyediakan tempat kerja yang nyaman

X_{2.2.1} : Jenjang karir

X_{2.2.2} : memperoleh penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan

X_{2.2.3} : mendapatkan bonus, apabila saya mencapai target perusahaan

X_{2.3.1} : pernah mendapatkan kesempatan mutasi

X_{2.3.2} : Pimpinan perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawannya

X_{2.3.3} : Pimpinan perusahaan selalu mengayomi karyawan

X_{2.4.1} : Berkesempatan menggunakan keterampilan

X_{2.4.2} : Berkesempatan menggunakan kemampuan

Item keenam tentang mendapatkan bonus, apabila saya mencapai target perusahaan diperoleh jawaban 30 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (59%) menyatakan setuju, 11 responden (11%) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,19 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa karyawan mendapatkan bonus, apabila saya mencapai target perusahaan. Item ketujuh tentang pernah mendapatkan kesempatan mutasi diperoleh jawaban 9 responden (9%) menyatakan sangat setuju, 51 responden (51%) menyatakan setuju, 21 responden (21%) menyatakan ragu-ragu, dan 17 responden (17%) menyatakan tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,48 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa pernah mendapatkan mutasi.

Item kedelapan tentang pimpinan perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawannya diperoleh jawaban 21 responden (21%) menyatakan sangat setuju, 60 responden (60%) menyatakan setuju, 19 responden (19%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,02 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa pimpinan perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawannya. Item kesembilan tentang pimpinan perusahaan selalu mengayomi karyawan diperoleh jawaban 21 responden (21%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (55%) menyatakan setuju, 21 responden (21%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,94 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa pimpinan perusahaan selalu mengayomi

karyawan. Item kesepuluh tentang berkesempatan untuk menggunakan keterampilan diperoleh jawaban 30 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (59%) menyatakan setuju, 11 responden (11%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,35 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa berkesempatan untuk menggunakan keterampilan.

Item kesebelas tentang berkesempatan untuk menggunakan kemampuan diperoleh jawaban 28 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 56 responden (56%) menyatakan setuju, 16 responden (16%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,29 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan berkesempatan untuk menggunakan kemampuan. Skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,06, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas bekerja di Giant Mall Olympic Garden karena adanya rekan kerja yang mendukung, mendapat ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan pekerjaan yang menantang.

3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 12 menjelaskan item pertama tentang dapat memenuhi target perusahaan diperoleh jawaban 3 responden (3%) menyatakan sangat setuju, 83 responden (83%) menyatakan setuju, 14 responden (14%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,89 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden dapat memenuhi target perusahaan. Item kedua tentang hasil

kerja mengalami peningkatan diperoleh jawaban 15 responden (15%) menyatakan sangat setuju, 79 responden (79%) menyatakan setuju, 6 responden (6%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,09 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa hasil kerja responden mengalami peningkatan. Item ketiga tentang bekerja sesuai standart perusahaan diperoleh jawaban 29 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 69 responden (69%) menyatakan setuju, 2 responden (2%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada reesponden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,27 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden bekerja sesuai standart perusahaan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 12 berikut :

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y _{1.1.1}	3	3	83	83	14	14	0	0	0	0	3,89
Y _{1.1.2}	15	15	79	79	6	6	0	0	0	0	4,09
Y _{1.2.1}	29	29	69	69	2	2	0	0	0	0	4,27
Y _{1.2.2}	17	17	75	75	7	7	1	1	0	0	4,08
Y _{1.3.1}	21	21	74	74	5	5	0	0	0	0	4,16
Y _{1.3.2}	25	25	59	59	10	10	6	6	0	0	4,03
Rata-rata Kinerja Karyawan											4,09

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Keterangan :

- Y_{1.1.1} : dapat memenuhi target perusahaan
- Y_{1.1.2} : Hasil kerja mengalami peningkatan
- Y_{1.2.1} : bekerja sesuai standart perusahaan
- Y_{1.2.2} : Kualitas (mutu) kerja mengalami peningkatan
- Y_{1.3.1} : bekerja sesuai target waktu yang ditetapkan
- Y_{1.3.2} : datang dan pulang tepat waktu

Item keempat tentang kualitas (mutu) kerja mengalami peningkatan diperoleh jawaban 17 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 75 responden (75%) menyatakan setuju, 7 responden (7%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,08 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa kualitas (mutu) kerja karyawan mengalami peningkatan. Item kelima tentang bekerja sesuai target waktu yang ditetapkan diperoleh jawaban 21 responden (21%) menyatakan sangat setuju, 74 responden (74%) menyatakan setuju, 5 responden (5%) menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,16 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan bekerja sesuai target waktu yang ditetapkan.

Item keenam tentang datang dan pulang tepat waktu diperoleh jawaban 25 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (59%) menyatakan setuju, 10 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, 6 responden (6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,03 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden datang dan pulang tepat waktu. Skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,09, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dilihat dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

D. Analisis Regresi Berganda

Pengujian dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *SPSS 17.0 for windows*. Berikut ini adalah pengujian baik secara simultan maupun parsial.

1. Uji Secara Simultan / Bersama-sama (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Pengujian Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.13. Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13
Hasil Uji F/ Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.653	2	2.827	50.449	.000 ^a
	Residual	5.429	97	.056		
	Total	11.082	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2016

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

2. Uji Secara Parsial / Sendiri-Sendiri (Uji t)

Pengujian t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $>$ t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pengujian variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel		Koefisien Regresi (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
Terikat	Bebas				
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Constant</i>	1,389	5,034	0,000	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_1)	0,241	3,588	0,001	Signifikan
	Kepuasan Kerja (X_2)	0,411	6,264	0,000	Signifikan
R		= 0,714			
<i>RSquare</i>		= 0,510			
<i>AdjustedRSquare</i>		= 0,500			
t table		= 1,980			

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 14 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,389 + 0,241 X_1 + 0,411 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1,389, menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan, jika Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjasebesar nol, maka besarnya Kinerja Karyawansebesar 1,389.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (β_1) sebesar 0,241, menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja(β_2) sebesar 0,411, menunjukkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan menyebabkan Peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,714; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif). Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,510. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$), sehingga terbukti variabel Motivasi Kerja(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga

terbukti variabel Kepuasan Kerja(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Adanya pemberian motivasi ini berarti perusahaan telah memberikan kesempatan terhadap karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Malang sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu usaha peningkatan semangat kerja karyawan akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. McClelland (dalam Robbins, 2003:87) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan karyawan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Seorang karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan Sumberdaya Manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Armstrong (1998: 97) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang

terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dan akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Banyak orang beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang kurang benar sebab masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut. Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi, menurut

Flippo (dalam Siagian, 2002: 95) Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut As'ad (1995: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,001 < 0,05$). Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011:50), yang menjelaskan secara matematik mengenai

hubungan kinerja dan motivasi, dimana $P = M \times A$ yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja karyawan (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan berkurang. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian

Safrinasari (2008), Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Safrinasari (2008), Wahyuni (2009) dan Oktobriani (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas, kuantitas output, sama seperti perusahaan yang berkaitan langsung dengan usaha dan tujuan. Kepuasan kerja di satu sisi, secara seimbang dapat dikaitkan dengan kesukaan.

Mangkunegara (2004:17), menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya. Jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Sedangkan Luthans (1995:114), menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Ukuran kepuasan kerja karyawan adalah mereka dapat menikmati terhadap

pekerjaan yang mereka hadapi. Untuk bisa menyelesaikan tugas/kewajiban dengan baik dan tepat waktu. Hasil utama mereka dalam bekerja adalah kerja mereka sendiri, agar dapat merasakan itu mereka akan berusaha mengedepankan kinerja mereka diatas kepuasan yang mereka terima. Dengan membuat puas terhadap apa yang mereka kerjakan adalah kepentingan yang harus dijalankan, mereka akan berusaha melaksanakan tugas mereka dengan hati ikhlas, dan tugas yang diberi bukanlah merupakan beban yang harus ditanggung, tetapi merupakan kewajiban yang harus diselesaikan.

Kepuasan kerja akan berpengaruh sekali terhadap aktualisasi diri karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang dengan tindakan penunjukan kemampuan dan keterampilan terhadap penyesuaian kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, mereka juga tidak akan memperoleh kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustrasi. Karyawan ini akan banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam tugas, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik dari pada yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi kelangsungan kinerja, baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.