

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJAPADA KARYAWAN SUZUYA MALL BANDA ACEH DI MASA PANDEMI COVID-19

Rizky Arifah Zahara<sup>1</sup>, Putri Balqis Minerty<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

<sup>4</sup> Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

\*Corresponding Author: rizkyarifah@uui.ac.id

## Abstrak

Motivasi kerja merupakan suatu proses kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan tingkat motivasi kerja karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di masa pandemi Covid-19 dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment*. Alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Indrasari, 2017) dan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Munandar, 2001). Jumlah populasi adalah sebanyak 140 dengan jumlah sampel 120 karyawan. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,909 dengan  $p = 0,000$  yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula motivasi kerja.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Karyawan*

## Abstract

*Work motivation is a process of needs that encourage a person to carry out a series of activities that lead to achieving certain goals. This research aims to determine the relationship between job satisfaction and the level of work motivation of Suzuya Mall Banda Aceh employees during the Covid-19 pandemic in carrying out work. This research uses the product moment correlation method. The measuring instruments in this research are a job satisfaction scale based on aspects proposed by Luthans (in Indrasari, 2017) and a work motivation scale based on aspects proposed by Maslow (in Munandar, 2001). The total population is 140 with a sample size of 120 employees. Sampling was carried out using the probability sampling method with simple random sampling techniques. The results of this study show a correlation coefficient ( $r$ ) = 0.909 with  $p = 0.000$  which indicates that there is a very significant positive relationship between job satisfaction and work motivation in Suzuya Mall Banda Aceh employees, meaning that the higher the job satisfaction, the higher the work motivation, on the contrary, the higher The lower the job satisfaction, the lower the work motivation.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Motivation, Employees*

## PENDAHULUAN

Penghujung tahun 2019 seluruh dunia digemparkan dengan pandemi virus Corona (Covid-19) yang membuat kepanikan di mana-mana. Virus covid-19 ini pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina. Covid-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus baru dengan gejala umum demam, kelemahan otot sendi, batuk, kejang dan diare (WHO, 2020).

Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus Covid-19, salah satunya *social distancing* yang merupakan dan menjaga jarak dengan orang lain. Perusahaan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *social distancing*. Menurut WHO *social distancing* merupakan salah satu langkah pencegahan dan pengendalian infeksi virus Corona dengan menganjurkan orang sehat untuk membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain. Hal ini juga berdampak pada SDM disebuah perusahaan atau instansi, di mana pada masa pandemi dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen, agar kualitas perusahaan tetap terjaga dengan baik. Namun demikian efek dari pandemi dapat menurunkan motivasi kerja karyawan karena terinfeksi virus Covid-19, begitu juga dengan karyawan yang belum terpapar virus Covid-19 selalu berhati-hati dalam melayani konsumen.

Masa pandemi Covid-19 saat ini, setiap perusahaan diharuskan memiliki keunggulan dibandingkan yang lain. Karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dan produktif. Perusahaan juga harus mampu meningkatkan keterampilan kerja karyawannya, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Tetapi situasi sosial saat ini berbeda, sejak awal merebaknya wabah Covid-19 di Indonesia sejak tahun 2019, berdampak serius terhadap perekonomian Indonesia. Hal ini disebabkan oleh berbagai kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Secara tidak langsung, perusahaan juga membuat kebijakan baru sesuai dengan prosedur-prosedur di perusahaan, hal ini dapat menurunkan produktivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan (Amelia dkk, 2021).

Suzuya *Mall* merupakan salah satu perusahaan yang merasakan dampak akibat adanya pandemi virus Covid-19. Fenomena yang terjadi akibat virus Covid-19 telah membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam bekerja ditengah kondisi pandemi Covid-19. Lebih spesifiknya untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat mendorong karyawan yang harus tetap bekerja ditengah kondisi yang mengkhawatirkan akan penyebaran virus Covid-19, serta dengan menyesuaikan prosedur organisasi yang berubah dari prosedur yang sudah terbentuk, antara lain perubahan jam kerja, adanya penurunan gaji karyawan yang masuk kerja dan beberapa karyawan di PHK (pemutusan hubungan kerja) serta kebiasaan baru lainnya yang harus diterapkan. Dengan demikian, munculnya pandemi covid-19 para karyawan mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Suwarsih & Harahap, 2021).

Motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid-19 tentu berbeda, sebab di masa pandemi Covid-19 seorang karyawan cenderung merasa khawatir untuk bekerja di perusahaan dan bertemu dengan konsumen serta karyawan lain dalam satu ruangan yang memungkinkan terjadinya penyebaran virus Covid-19. Pemberian motivasi penting untuk dilakukan pada saat seperti ini untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Masa pandemi Covid-19 motivasi kerja merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan jika mereka mengharapkan agar karyawan tetap mampu memberikan kinerja positif terhadap target perusahaan yang hendak dicapai. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, maka seorang karyawan sulit untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan (Ismail, 2021).

Motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Motivasi sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Wahab,2012).

Hal ini dikarenakan motivasi merupakan bagian penting dari pekerjaan, karena setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi untuk bekerja keras dan penuh semangat guna mencapai efisiensi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya berupa pengetahuan dan keterampilan professional, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2012).

Martoyo (dalam Ramadhan, 2019) menyatakan apabila perusahaan memiliki karyawan yang sulit termotivasi dalam bekerja maka akan berdampak buruk bagi keberlangsungan jalannya perusahaan. Kondisi ini karena karyawan yang sulit termotivasi akan menunjukkan performa yang rendah, tidak sungguh- sungguh menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2011).

Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, sebaliknya karyawan dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kurangnya motivasi kerja akan mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan kepuasan kerja juga akan menurun. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kerja sebaiknya memperhatikan pemberian motivasi kerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan pribadinya sambil berusaha meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2009).

Motivasi kerja memiliki banyak faktor yang berdampak, baik secara positif maupun negatif. Faktor ini disebut seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya (Yanti, 2020).

Siagian (2019) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terlepas dari apakah ada titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan perusahaan atau organisasi yang memenuhi tingkat nilai balas jasa yang diinginkan karyawan (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan (Saputra & Mulia, 2021).

Supriyono (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan membuat karyawan senang dan sejahtera atas segala peraturan maupun kompensasi yang diberikan

kepadanya, sehingga lebih termotivasi dalam bekerja dengan memberikan kinerja terbaik, bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberikan berbagai ide untuk keuntungan perusahaan.

Herzberg dalam penelitiannya menemukan adanya sekelompok aspek/ciri yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang di namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja. Ciri-ciri pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Munandar, 2001). Berdasarkan faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor kepuasan kerja karena menurut Kaswan (2017) apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya.

Hal ini berdasarkan hasil penelitian Nancy (2007) menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan Ulfa (2015) juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) APJ surakarta yang menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasaan kerja makasemakin tinggi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan SuzuyaMall Banda Aceh di Masa Pandemi Covid-19”**.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteistik tertentu yang diterakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhankaryawan Suzuya Mall Banda Aceh berjumlah 140 karyawan.

*Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.*

No.	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Manager	2
2.	Staf	26
3.	Kasir	29
4.	Logistik	11
5.	Security	21
6.	CS	3
7.	IT	2
8.	Pramuniaga	37
9.	ADM	2
10.	Teknisi	7
<b>Total</b>		<b>140</b>

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang dimana merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 103 karyawan (Sugiyono, 2017). Namun dalam penelitian ini telah disebarkan menggunakan 120 sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

### Instrument Penelitian

Tahapan pertama dalam penelitian yaitu mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja.

#### a. Skala motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan Maslow (dalam Munandar, 2001) mendefinisikan 5 aspek-aspek yang menyangkut motivasi kerja, diantaranya:

##### 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi. Kebutuhan ini antara lain seperti : sandang, pangan dan tempat perlindungan, seks dan kesejahteraan individu.

##### 2) Kebutuhan rasa aman (*security needs*)

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya.

##### 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial meliputi : Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana dia hidup dan bekerja. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Kebutuhan untuk bisaberprestasi.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di masa Covid-19. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja (hipotesis diterima). Hubungan positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan yang bekerja di Suzuya Mall Banda Aceh.

Berdasarkan analisis deskriptif secara empirik, hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 75 karyawan (62,5%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah 27 karyawan (22,5%), dan pada kategori tinggi sebanyak 18 karyawan (15,0%). Sedangkan motivasi kerja berada pada kategori

sedang yaitu 85 karyawan (70,8%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah 18 karyawan (15,0%), dan pada kategori tinggi sebanyak 17 karyawan (14,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan *Mall* Banda Aceh memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kategori sedang. Namun, diantara kategori rendah dan tinggi yang dominan *persentasenya* pada kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah kategori rendah. Artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan *Suzuya Mall* Banda Aceh di masa covid-19 rendah.

Berdasarkan kategorisasi di atas, karyawan dengan motivasi kerja pada masa covid-19 ini memiliki dampak kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Kemudian, pada masa covid-19 ada ketetapan prosedur baru di dalam perusahaan sehingga karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan *suzuya Mall* Banda Aceh, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja yang cenderung rendah.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,909 dengan taraf signifikan  $p = 0,000$ , artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja (hipotesis diterima), semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula motivasi kerja. Hal ini berdasarkan dari data kategorisasi yang menunjukkan nilai *persentase* kepuasan kerja rendah yaitu 22,5% dan motivasi kerja juga memiliki *presentase* rendah yaitu 15,0%.

Penelitian ini menunjukkan adanya perubahan prosedur organisasi karyawan pada masa covid-19, di antaranya perubahan jam kerja, penurunan gaji karyawan yang masuk kerja dan beberapa karyawan di PHK (pemutusan hubungan kerja) serta kebiasaan baru lainnya yang harus diterapkan. Dengan demikian, munculnya pandemi covid-19 para karyawan mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor tersebut sehingga adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2007) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi diikuti dengan motivasi kerja yang cenderung tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan rendah, maka diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang cenderung rendah.

Penelitian yang dilakukan Aini (2014) yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sampoerna Printpack, Cakung, Jakarta Timur". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) dengan kepuasan kerja terdapat pula hubungan yang signifikan maka hubungannya sangat kuat. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Kemudian Penelitian yang digunakan oleh Elinaulfa (2015) adalah Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Apj Surakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan.

Sumbangan relatif pada penelitian ini yang terlihat dari analisis *Measures Of Association* dengan nilai  $r$  Square ( $r^2$ ) = 0,827 yang artinya ada pengaruh kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebesar 82,7%, sedangkan 17,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor eksternal dan faktor internal.

Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang linier dengan  $F=1,214$  dengan  $p = 0,227$  ( $p>0,05$ ). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan variabel motivasi kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara baik dinamika psikologi di lapangan selama proses penelitian berlangsung. Penyebaran skala juga dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan cara membagikan *link* kuesioner ke grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi whatsapp, telegram dan instagram. Hal ini dikarenakan penyebaran skala secara offline tidak dapat dilakukan karena situasi yang masih dalam pandemi Covid-19.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi  $r = 0,909$  dengan  $p = 0,000$  dan  $r$  squared = 0,827 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di masa covid-19. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula motivasi kerja.

## SARAN

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

### 1. Bagi karyawan Suzuya Mall Banda Aceh

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan baik sehingga motivasi kerja juga akan terus meningkat. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sebaiknya mendiskusikan dengan atasan agar mendapatkan solusi yang tepat.

### 2. Bagi Perusahaan Suzuya Mall Banda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai rekomendasi dalam membuat kebijakan atau prosedur-prosedur yang dibuat dalam perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan dengan melakukan pekerjaan lebih produktif dan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol 18*, 9-15.

Aini, M. N. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sampoerna Printpack Cakung Jakarta Timur. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Syarif Hidayatullah.

Amalia, S. S., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2021). Motivasi, Disiplin, Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di KPP Pratama Sidoarjo Utara. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).

Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka cipta. As'ad,

M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Elinaulfa. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada

Karyawan PT PLN (Persero) Apj Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM. Hastono, H. I., & Handoyo, s. (2013). Hubungan Kepuasan kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank Btpn Madium. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

Herdani, G., Suwarsi, S., & Harahap, D. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Prosiding Manajemen ISSN, 2460, 6545..*

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kaplan, M., & Saccuzzo, P. (2012). *Pengukuran Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Industri Perspektif Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka setia.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Misbahuddin, I.

H. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakrta: Universitas Indonesia.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 215-228.

- Naway, A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nency, Y. f. (2007). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Noor, J. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou. Nugroho,
- G. D. (2012). Hubungan Kepuasan kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt Busana Mulya Tekstil. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ramadhan, D. A. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerjadengan pada Karyawan Matmoen Rest Grun di Kabupaten Bayolali. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Prilaku Organisasi* . Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. *Jurnal Penelitian*, 1-17.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam . *Ensiklopedia Social Review*, 20-28.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sehaningtyas, A. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Unversitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian, S.
- P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Malalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Supriyono, R. (2003). *Sistem pengendalian manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Taufiq Ismail,

F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di PT Industri Kereta Api (Persero). *Skripsi*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Wahab, R. B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

WHO. (2020, Februari 11). Retrieved from WHO Director-General's remarks at the media briefing on 2019-nCoV :  
<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-sremarks-at-the-media-briefing-on-2019-ncov-on-11-fe>

Yanti, D. D. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat dalam Masa Pandemi Coronavirus disease (COVID-19) di Bali. *Community of Publishing In Nursing (COPING)*, Vol 8, 155-162.