

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Ketatnya persaingan pada industri furniture membuat masing-masing perusahaan harus selalu mengatur strategi baru agar tetap eksis menghadapi para pesaingnya. Salah satunya adalah CV. Rahmatika Jati Furniture (CV. RJF). Perusahaan yang terletak di pusat keramaian kota Jepara yang beralamatkan di Jl. Raya Ngabul Km.7 ini sudah lama berdiri sejak tahun 1990.

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Ir. H. Tas'an Firmansyah, S.H. yang sekaligus menjadi pimpinan dalam perusahaan tersebut. Dalam kesehariannya beliau juga terjun langsung ke area tempat kerja untuk melakukan pengendalian kualitas dalam proses produksi. Beliau membawahi langsung 4 orang manajer yang menjadi atasan para karyawan di masing-masing divisi yakni bagian pengrajin, bagian *finishing*, bagian *service packing*, dan bagian tukang jok.

CV. RJF terkenal dengan berbagai macam produk furniture dengan bahan utama kayu jati berkualitas super. CV. RJF menyediakan furniture berkualitas tinggi dan berstandar internasional dengan berbagai jenis mebel dan finishing. Selain itu bisa pula melayani pesanan sesuai dengan permintaan pelanggan. Selain sukses di Indonesia, perusahaan ini juga sukses di pasar internasional, seperti Amerika, Italia, Belanda, Arab Saudi, Pakistan, India, Singapura, Malaysia, dan negara-negara lain.

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan CV. RJF yang berjumlah 45 orang. Adapun gambaran umum responden digolongkan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut :

### 4.2.1 Responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran responden berdasarkan usia dan jenis kelamin yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1 : Responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Usia			Total
	18-23 tahun	24-29 tahun	30 tahun ke atas	
Laki-laki	9	21	12	42
Perempuan	-	-	3	3
Total	9	21	15	45

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan usia dan jenis kelamin diketahui responden paling banyak adalah dengan jenis kelamin laki-laki berusia antara 24-29 tahun yaitu sejumlah 21 orang dari total keseluruhan 45 orang responden.

### 4.2.2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Divisi Kerja

Berikut adalah gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dan divisi kerja yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2 : Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Divisi Kerja**

Divisi Kerja	Pendidikan Terakhir			Total
	SD	SMP	SMA	
Pengrajin	5	2	9	16
<i>Finishing</i>	1	5	14	20
<i>Service Packing</i>	-	2	4	6
Tukang Jok	-	1	2	3
Total	6	10	29	45

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan pendidikan terakhir dan divisi kerja diketahui responden paling banyak merupakan lulusan SMA yaitu sejumlah 14 orang yang berada pada divisi kerja *finishing* dari total keseluruhan 45 orang responden.

#### **4.2.3 Responden berdasarkan Lama Bekerja di CV. RJF dan Divisi Kerja**

Berikut adalah gambaran responden berdasarkan lama bekerja di CV. RJF dan divisi kerja yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3 : Responden berdasarkan Lama Bekerja di CV. RJF dan Divisi Kerja**

Divisi Kerja	Lama Bekerja di CV. RJF			Total
	1-5 tahun	6-10 tahun	Diatas 10 tahun	
Pengrajin	10	4	2	16
<i>Finishing</i>	12	8	-	20
<i>Service Packing</i>	5	1	-	6
Tukang Jok	-	2	1	3
Total	27	15	3	45

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan lama bekerja di CV. RJF dan divisi kerja diketahui responden paling banyak memiliki waktu lama bekerja di CV. RJF antara 1-5 tahun yang berada pada divisi kerja *finishing* yaitu sebanyak 12 orang dari total keseluruhan 45 orang responden.

#### 4.3 Hasil Penelitian

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif dari tanggapan persepsi responden terhadap kepuasan kerja pada CV. RJF yang tertera pada tabel di bawah ini :

### 4.3.1 Persepsi Karyawan CV. RJF Mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada CV. RJF dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan ditampilkan dalam hasil tanggapan persepsi responden terhadap kepuasan kerja pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 : Tanggapan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri</b>									
1.	Saya puas terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki	8 (40)	31 (124)	4 (12)	2 (4)	-	(180)	4,00	Tinggi
2.	Saya puas terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya	4 (20)	35 (140)	4 (12)	1 (2)	1 (1)	(175)	3,89	Tinggi
<b>Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri</b>								<b>3.94</b>	<b>Tinggi</b>

**Lanjutan Tabel 4.4 : Tanggapan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Kepuasan Terhadap Gaji/Upah</b>									
3.	Saya puas terhadap gaji yang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	10 (50)	20 (80)	6 (18)	8 (16)	1 (1)	(165)	3,67	Tinggi
4.	Saya puas terhadap gaji yang sesuai dengan jenjang pendidikan saya	9 (45)	24 (96)	6 (18)	5 (10)	1 (1)	(170)	3,78	Tinggi
<b>Kepuasan Terhadap Gaji/Upah</b>								<b>3,72</b>	<b>Tinggi</b>

**Lanjutan Tabel 4.4 : Tanggapan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Kepuasan Terhadap Atasan/Supervisi</b>									
5.	Saya puas terhadap atasan yang sudah memberikan bimbingan dan arahan dalam bekerja	6 (30)	32 (128)	4 (12)	3 (6)	-	(176)	3,91	Tinggi
6.	Saya puas terhadap atasan yang sudah memberikan motivasi pada saya agar bekerja lebih semangat	8 (40)	28 (96)	6 (18)	3 (6)	-	(160)	3,56	Tinggi
<b>Kepuasan Terhadap Atasan/Supervisi</b>								<b>3,73</b>	<b>Tinggi</b>

**Lanjutan Tabel 4.4 : Tanggapan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</b>									
7.	Saya puas terhadap rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik	6 (30)	32 (128)	5 (15)	1 (2)	1 (1)	(176)	3,91	Tinggi
8.	Saya puas terhadap rekan kerja yang sudah memberikan solusi di tengah permasalahan kerja	7 (35)	31 (124)	5 (15)	2 (4)	-	(178)	3,95	Tinggi
<b>Kepuasan Terhadap Rekan Kerja</b>								<b>3,93</b>	<b>Tinggi</b>

**Lanjutan Tabel 4.4 : Tanggapan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja</b>									
9.	Saya puas terhadap kondisi kerja di perusahaan ini yang aman dan nyaman	8 (40)	32 (128)	4 (12)	-	1 (1)	(181)	4,02	Tinggi
10.	Saya puas terhadap fasilitas dan peralatan kerja yang memadai	6 (30)	33 (132)	3 (9)	2 (4)	1 (1)	(176)	3,91	Tinggi
<b>Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja</b>								<b>3,96</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Skor Keseluruhan</b>								<b>3,85</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata 3,94 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa responden merasa puas karena pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian dan keinginan masing-masing responden.

Kepuasan kerja terhadap gaji memiliki nilai rata-rata 3,72 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden merasa puas dengan gaji yang ditentukan karena sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki dan sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh setiap responden.

Kepuasan kerja terhadap atasan/supervisi memiliki nilai rata-rata 3,73 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden merasa puas dengan atasan yang sudah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada para responden.

Kepuasan kerja terhadap rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,93 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden merasa puas dengan rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama dengan baik dan sudah memberikan solusi di tengah permasalahan kerja.

Kepuasan kerja terhadap kondisi kerja memiliki nilai rata-rata 3,96 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden merasa puas dengan kondisi kerja di perusahaan yang aman dan nyaman serta fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia di perusahaan sudah memadai.

Secara keseluruhan pada tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa persepsi responden mengenai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan/supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja memiliki nilai rata-rata 3,85 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa responden merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, gaji yang diberikan oleh perusahaan, atasan/supervisi yang ada di perusahaan, rekan kerja yang sama-sama bekerja di perusahaan, dan kondisi kerja yang ada di perusahaan.

#### **4.3.2 Upaya Pihak Perusahaan dan Karyawan CV. RJF Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan**

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. RJF maka diperlukan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan juga karyawan CV. RJF. Kedua belah pihak memiliki peranan yang sama-sama penting untuk mewujudkannya. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. RJF akan ditampilkan

dalam tanggapan mengenai upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan CV. RJF sebagai berikut :

Berdasarkan wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada Pemilik Perusahaan CV. RJF terkait upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu: memberikan tunjangan BPJS, memberikan upah makan siang, menambah fasilitas kerja, memberikan *reward*/penghargaan pada karyawan berprestasi, memberi THR tepat waktu, dan menaikkan gaji.

Upaya-upaya yang dilakukan pihak perusahaan tersebut dibuktikan dengan kuesioner tanggapan responden untuk mengetahui apakah upaya-upaya tersebut sudah terlaksana dengan baik atau belum. Berikut adalah tabel tanggapan responden mengenai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

**Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja oleh Perusahaan**

Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan oleh Perusahaan					
Memberikan Tunjangan BPJS	Memberikan Upah Makan Siang	Menambah Fasilitas Kerja	Memberikan Penghargaan Pada Karyawan Berprestasi	Memberikan THR tepat waktu	Menaikkan Gaji
45	44	45	45	44	45

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh para responden terkait dengan tanggapan responden mengenai upaya meningkatkan kepuasan kerja oleh perusahaan yaitu sebagian besar responden menjawab bahwa

upaya-upaya yang dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain : memberikan tunjangan BPJS, memberikan upah makan siang, menambah fasilitas kerja, memberikan *reward*/penghargaan pada karyawan berprestasi, memberi THR tepat waktu, dan menaikkan gaji semuanya sudah terlaksana dengan baik.

Namun ada 2 orang responden yang menyatakan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan masih belum terlaksana sepenuhnya, yaitu pada aspek upaya memberikan upah makan siang dan memberikan THR tepat waktu. Responden pertama beralasan bahwa terkadang THR yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak tepat waktu. Biasanya berselang 2 atau 3 minggu setelah Lebaran.

Sedangkan responden kedua beralasan bahwa upah makan siang yang diberikan pihak perusahaan kurang memadai. Meski demikian dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan CV. RJF sudah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya karena hanya 2 orang responden saja yang menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja oleh perusahaan masih belum terlaksana dengan baik dan sisanya 43 orang responden menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja oleh perusahaan sudah terlaksana semua dengan baik.

Sedangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja oleh karyawan CV. RJF ditampilkan dalam tabel dibawah ini

**Tabel 4.6 : Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja oleh Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		Menjaga Kebersihan Tempat Kerja	Mematuhi Perintah Atasan dengan Baik	Disiplin dalam Bekerja	Mengelola Gaji dengan Baik	Total
1.	Bagaimana upaya Bapak/Ibu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini?					
	Jumlah	18	10	8	9	45

Sumber : Data Primer yang diolah Mei 2017

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan karyawan CV. RJF untuk meningkatkan kepuasan kerja paling banyak adalah dengan menjaga kebersihan tempat kerja.

#### **4.4 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kepuasan kerja karyawan pada CV. RJF dari masing-masing aspek yang tersedia secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Skor tertinggi berada pada kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Melihat hasil kuesioner yang ada, diharapkan para karyawan CV. RJF konsisten dengan jawaban yang diberikan melalui kuesioner tersebut. Apabila karyawan CV. RJF merasa puas dengan pekerjaan, gaji, atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja maka segala pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan lancar. Dengan kondisi yang demikian maka semua pesanan dari pelanggan dapat dikerjakan dengan baik dan selesai tepat waktu. Sedangkan upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan secara keseluruhan juga sudah terlaksana dengan baik. Pihak perusahaan sudah dan akan terus melakukan upaya agar para karyawan yang

bekerja di CV. RJF merasa puas dan dapat memotivasi agar selalu bekerja lebih giat dan baik lagi demi kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di CV. RJF tergolong tinggi karena salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sudah terlaksananya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja bersifat relatif untuk setiap orang. Masing-masing individu memiliki kriteria dan selera yang berbeda dalam menentukan masing-masing aspek dalam setiap pekerjaan. Seiring berjalannya waktu kepuasan kerja tiap karyawan juga akan berubah-ubah karena didasari oleh pemikiran karyawan yang berubah pula dari waktu ke waktu. Yang terpenting adalah bagaimana karyawan memotivasi diri untuk mempertahankan kepuasan kerja agar tidak menurun sehingga tetap mampu bekerja dengan maksimal. Selain itu perusahaan juga harus menaruh perhatian lebih kepada para karyawan untuk menjamin kepuasan kerja mereka. Harus ada upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dan betah bekerja di perusahaan tersebut. Karena bagaimanapun juga karyawan adalah peran utama sekaligus aset yang vital bagi suatu perusahaan.