

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Seidensticker Indonesia

Nama Instansi : PT. Seidensticker Indonesia

Alamat : Jl. PTP Ngobo XVIII, Ds. Ngimbun, RT/RW 01/03 Kelurahan Karangjati, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, 50552

Telepon 0298525077

Fax 0298525027

No Perusahaan: 73-95803

No SK 22266

Tanggal SK : 26 April 2013

PT. Seidensticker Indonesia merupakan salah satu industri garmen Indonesia yang berdiri sejak tahun 2013 dan berkembang cukup pesat hingga saat ini sebagai produsen garmen yang menjalin kerjasama dengan pembeli luar negeri. Produk yang dihasilkan oleh PT. Seidensticker Indonesia dipasarkan di dalam negeri bahkan di beberapa negara Eropa.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Seidensticker Indonesia. Data responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dalam bentuk google formulir yang dibagikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Seidensticker Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, dengan jumlah responden yaitu 33 karyawan Divisi Cutting, 22 karyawan Divisi Sewing, dan 22 karyawan Finishing. Dibawah ini merupakan gambaran umum responden yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden

Count						
Usia			Divisi			Total
			Cutting	Sewing	Finishing	
20-24 tahun	Jenis Kelamin	Laki-laki	2	0	4	6
		Perempuan	13	7	5	25
	Total			15	7	9
25-29 tahun	Jenis Kelamin	Laki-laki	5	3	6	14
		Perempuan	9	9	4	22
	Total			14	12	10
30-34 tahun	Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0	3	3
		Perempuan	4	3	0	7
	Total			4	3	3
Total	Jenis Kelamin	Laki-laki	7	3	13	23
		Perempuan	26	19	9	54
	Total			33	22	22

Sumber: Data yang diolah (2021)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa untuk rentang usia 20-24 tahun dengan jenis kelamin perempuan paling banyak terdapat pada Divisi Cutting yaitu sebanyak 13 karyawan. Untuk rentang usia 25-29 tahun dengan jenis kelamin perempuan paling banyak terdapat pada Divisi Cutting dan Sewing dengan hasil yang sama yaitu sebanyak 9 orang. Untuk rentang usia 30-34 tahun dengan jenis kelamin perempuan paling banyak terdapat pada Divisi Cutting yaitu sebanyak 4 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Rata	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata Skor	
Gaji								
1	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing	3 (3)	14 (28)	41 (123)	18 (54)	1 (5)	2.76	Rendah
2	Saya puas mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	1 (1)	0 (0)	13 (39)	61 (244)	2 (10)	3.81	Tinggi
3	Saya puas mendapatkan tunjangan dan kompensasi yang cukup	0 (0)	5 (10)	16 (48)	56 (224)	0 (0)	3.66	Tinggi
4	Saya puas karena gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	0 (0)	2 (4)	17 (51)	57 (228)	1 (5)	3.74	Tinggi
5	Saya puas karena perusahaan menepati janji mengenai besaran gaji yang sesuai dengan perjanjian awal	1 (1)	2 (4)	9 (27)	63 (252)	2 (10)	3.81	Tinggi
	Rata-rata skor	5	23	96	250	6	3.55	Tinggi
Rekan Kerja								
6	Saya puas memiliki rekan kerja yang ramah, baik dan mau mendukung saya	1 (1)	1 (2)	9 (27)	52 (208)	14 (70)	4.00	Tinggi
7	Saya puas dengan solidaritas rekan kerja untuk dapat menyelesaikan tugas tim dengan baik	1 (1)	1 (1)	9 (27)	59 (236)	7 (35)	3.89	Tinggi

8	Saya puas bekerja dengan rekan yang bertanggung jawab	1 (1)	1 (1)	8 (24)	62 (248)	5 (25)	3.88	Tinggi
9	Saya merasa puas dan menikmati bekerja dengan rekan-rekan disini	1 (1)	2 (4)	8 (24)	51 (204)	15 (75)	4.00	Tinggi
10	Saya puas karena rekan kerja memberi semangat untuk mencapai target	0 (0)	2 (4)	8 (24)	60 (240)	7 (35)	3.93	Tinggi
Rata-rata skor		4	6	42	284	48	3.94	Tinggi
Penyelia								
11	Saya merasa puas dengan arahan yang jelas dari Supervisor dalam pencapaian target yang ditetapkan	2 (2)	0 (0)	10 (30)	63 (252)	2 (10)	3.81	Tinggi
12	Saya puas dengan dukungan dari Supervisor untuk membangun motivasi kerja yang tinggi	3 (3)	4 (8)	12 (36)	57 (228)	1 (5)	3.63	Tinggi
13	Saya merasa puas karena aspirasi saya dapat diterima oleh Supervisor	1 (1)	8 (16)	26 (78)	42 (168)	0 (0)	3.41	Tinggi
14	Saya merasa puas karena Supervisor memberi pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan	1 (1)	9 (18)	25 (75)	42 (168)	0 (0)	3.40	Tinggi
15	Saya puas karena menerima ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan dari Supervisor ketika saya	3 (3)	8 (16)	15 (45)	49 (196)	2 (10)	3.50	Tinggi

	bekerja dengan baik							
	Rata-rata skor	10	29	88	253	5	3.55	Tinggi
Promosi Jabatan								
16	Saya puas dengan peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	0 (0)	7 (14)	58 (174)	12 (48)	0 (0)	3.06	Rendah
17	Saya puas karena mendapatkan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan	0 (0)	12 (24)	48 (144)	16 (64)	1 (5)	3.07	Rendah
18	Saya puas dengan adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap	1 (1)	11 (22)	56 (168)	9 (36)	0 (0)	2.94	Rendah
19	Saya puas dengan keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan	3 (3)	19 (38)	49 (147)	6 (24)	0 (0)	2.75	Rendah
20	Saya puas karena jabatan yang dijanjikan oleh perusahaan untuk promosi jabatan cukup jelas	0 (0)	13 (26)	52 (156)	12 (48)	0 (0)	2.98	Rendah
	Rata-rata skor	4	62	263	55	1	2.96	Rendah
Pekerjaan itu sendiri								
21	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan jaminan untuk masa tua	3 (3)	4 (8)	43 (129)	26 (104)	1 (5)	3.23	Tinggi
22	Saya puas karena saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan saya	0 (0)	1 (2)	8 (24)	63 (252)	5 (25)	3.93	Tinggi
23	Saya puas dengan tersedianya tempat makan atau kantin yang nyaman	1 (1)	1 (2)	10 (30)	60 (240)	5 (25)	3.87	Tinggi

24	Saya puas dengan tersedianya tempat beribadah yang memadai	0 (0)	1 (2)	8 (24)	49 (196)	19 (95)	4.11	Tinggi
25	Saya merasa puas dengan tugas saya dan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	0 (0)	2 (4)	7 (21)	65 (260)	3 (15)	3.89	Tinggi
	Rata-rata skor	4	19	76	263	33	3.80	Tinggi
	Total rata-rata skor	27	139	565	1105	93	3.56	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 yang merupakan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor yaitu 3,56 yang artinya variabel kepuasan kerja (X) karyawan di PT. Seidensticker Indonesia dikategorikan tinggi. Dari lima indikator variabel kepuasan kerja, indikator rekan kerja menduduki skor tertinggi menurut responden dengan skor 3,94. Artinya sebagian besar responden memiliki komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan, sehingga jarang terjadi permasalahan yang dapat memecah hubungan di lingkungan kerja. Diikuti oleh indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 3,80 yang artinya responden merasa puas dan cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan diri mereka, serta fasilitas yang memadai membuat responden nyaman dalam bekerja. Selanjutnya, indikator gaji dan penyelia menduduki skor yang seri, yaitu 3,55. Pada indikator gaji, ada satu pernyataan dengan kategori rata-rata skor rendah, dimana responden merasa perusahaan tidak memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing. Pada indikator penyelia, para responden merasa cukup puas dengan sikap Supervisor atau atasannya. Yang terakhir, indikator dengan rata-rata skor rendah yaitu indikator promosi jabatan, dengan skor 2,96. Artinya, responden merasa belum puas dengan sistem promosi jabatan di perusahaan. Banyak responden yang sudah bekerja tahunan, tetapi belum ada tanda-tanda responden akan naik jabatan.

4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Rata Rata Skor	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kualitas								
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0 (0)	0 (0)	10 (30)	63 (252)	4 (20)	3.92	Tinggi
2	Dengan pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang pekerjaan saya dengan baik	0 (0)	0 (0)	5 (15)	68 (272)	4 (20)	3.98	Tinggi
3	Saya terampil dalam bekerja dan memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja	0 (0)	0 (0)	7 (21)	66 (264)	4 (20)	3.96	Tinggi
4	Saya bekerja sesuai dengan aturan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan	0 (0)	1 (2)	10 (30)	63 (252)	3 (15)	3.88	Tinggi
5	Saya selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan	0 (0)	0 (0)	12 (36)	44 (176)	21 (105)	4.11	Tinggi

	Rata-rata skor	0	1	44	304	36	3.97	Tinggi
Kuantitas								
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0 (0)	2 (4)	7 (21)	63 (252)	5 (25)	3.92	Tinggi
7	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0 (0)	14 (28)	22 (66)	38 (152)	3 (15)	3.38	Tinggi
8	Kuantitas kerja saya melebihi rekan kerja yang lain	1 (1)	1 (2)	50 (150)	25 (100)	0 (0)	3.28	Tinggi
9	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan saya	0 (0)	0 (0)	9 (27)	63 (252)	5 (25)	3.94	Tinggi
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa lembur (jam kerja tambahan)	0 (0)	3 (6)	9 (27)	61 (244)	4 (20)	3.85	Tinggi
	Rata-rata skor	1	20	97	250	17	3.67	Tinggi
Ketepatan Waktu								
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cekatan	0 (0)	0 (0)	13 (39)	63 (252)	1 (5)	3.84	Tinggi
12	Saya tidak suka menunda-nunda atau menumpuk pekerjaan saya	0 (0)	0 (0)	10 (30)	56 (224)	11 (55)	4.01	Tinggi
13	Berdasarkan data presensi, saya datang dan pulang tepat waktu	0 (0)	5 (10)	14 (42)	53 (212)	5 (25)	3.75	Tinggi
14	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	0 (0)	2 (4)	8 (24)	62 (248)	5 (25)	3.90	Tinggi

15	Saya mampu mengatur dan memprioritaskan waktu dalam pekerjaan	0 (0)	2 (4)	10 (30)	63 (252)	2 (10)	3.84	Tinggi
	Rata-rata skor	0	9	55	297	24	3.86	Tinggi
	Total rata-rata skor	0.33	10	65.3	283.6	25.6	3.83	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 yang merupakan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa total rata-rata skor yaitu 3,83 yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) karyawan di PT. Seidensticker Indonesia dikategorikan tinggi. Dari tiga indikator variabel kinerja karyawan, indikator kualitas menduduki skor tertinggi menurut responden dengan skor 3,97. Artinya responden memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan kemampuan responden. Diikuti oleh indikator ketepatan waktu dengan skor 3,86 yang artinya responden memahami peraturan dan prosedur perusahaan sehingga mampu mengelola waktu dengan baik. Pada indikator kuantitas, rata-rata skor terbilang tinggi. Responden dianggap mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3 Persamaan Regresi

Dibawah ini merupakan analisis regresi linier sederhana berupa persamaan regresi antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui pengolahan SPSS 26 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.274	1.056		14.462	.000

	KEPUASAN KERJA	.474	.012	.978	40.587	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pengolahan SPSS pada tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta = 0,978$, sehingga hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 15,274 + 0,978X$$

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,978 (positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dibawah ini merupakan hasil uji t yang bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.274	1.056		14.462	.000
	KEPUASAN KERJA	.474	.012	.978	40.587	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pengolahan SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $40,587 > 1,664$ (nilai t tabel). Hal ini

membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah benar. Begitu pula dengan nilai signifikan pada tabel diatas yaitu $0,00 < 0,05$ (tingkat signifikansi). Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Tingkat kepuasan kerja pada PT. Seidensticker Indonesia termasuk dalam kategori tinggi, dengan total rata-rata skor sebesar 3,56. Pada indikator Gaji, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.55, artinya karyawan puas mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, puas dengan tunjangan dan kompensasi yang cukup, puas karena gaji pokok yang diterima mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari, serta puas karena perusahaan menepati janji mengenai besaran gaji yang sesuai dengan perjanjian awal. Namun pada indikator Gaji, terdapat ketidakpuasan karyawan karena perusahaan belum memberikan gaji yang lebih baik dari pesaing. Pada permasalahan ini, PT. Seidensticker Indonesia dapat melakukan survei gaji terhadap perusahaan industri serupa di Kabupaten Semarang.

Pada indikator Rekan Kerja, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.94, artinya karyawan merasa puas memiliki rekan kerja yang ramah, mau mendukung, bertanggungjawab dan saling memberi semangat untuk mencapai target, puas dengan solidaritas rekan kerja, menikmati bekerja dengan rekan-rekan.

Pada indikator Penyelia, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.55, artinya karyawan merasa puas dengan arahan yang jelas dari Supervisor dalam pencapaian target yang ditetapkan, puas dengan dukungan dari Supervisor untuk membangun motivasi kerja yang tinggi, puas karena aspirasi saya dapat diterima oleh Supervisor, puas karena Supervisor memberi pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan, puas karena menerima ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan dari Supervisor ketika saya bekerja dengan baik.

Pada indikator Promosi Jabatan, rata-rata skor dikategorikan rendah yaitu 2.96, artinya karyawan merasa tidak puas dengan peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan, tidak mendapatkan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di

tempat kerja secara bertahap, tidak puas dengan keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan, tidak puas karena jabatan yang dijanjikan oleh perusahaan untuk promosi jabatan tidak jelas. Pada permasalahan ini, peneliti sudah meminta konfirmasi kepada Staff HRD Perusahaan dengan hasil bahwa PT. Seidensticker belum melakukan pemerataan sistem promosi jabatan kepada karyawan produksi, namun apabila terdapat karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan kinerja yang baik maka mendapat kesempatan untuk direkomendasikan menjadi karyawan Staff (*Office*).

Pada indikator Pekerjaan, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.80, artinya karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan jaminan untuk masa tua, puas karena ditempatkan sesuai dengan keterampilan, puas dengan tersedianya tempat makan atau kantin yang nyaman, puas dengan tersedianya tempat beribadah yang memadai, puas dengan tugas dan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

Tingkat kinerja karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia termasuk dalam kategori tinggi, dengan total rata-rata skor sebesar 3.83. Pada indikator Kualitas, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.97, artinya karyawan memiliki pencapaian yang tinggi dimana mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk menguasai bidang pekerjaan, terampil dalam bekerja dan memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja, bekerja sesuai dengan aturan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan, berusaha untuk meminimalisir kesalahan.

Pada indikator Kuantitas, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.67, artinya karyawan memiliki pencapaian yang tinggi dimana mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, mampu menyesuaikan kemampuan dengan kuantitas kerja, mampu melebihi kuantitas rekan kerja, fokus menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa lembur.

Pada indikator Ketepatan Waktu, rata-rata skor dikategorikan tinggi yaitu 3.86, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cekatan, tidak suka menunda-nunda atau menumpuk pekerjaan saya, datang dan pulang tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, mampu mengatur dan memprioritaskan waktu dalam pekerjaan.

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang saya replikasi oleh Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas”. Hasil pengujian hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Seidensticker Indonesia. Artinya, semakin kepuasan kerja meningkat, maka akan semakin berdampak positif pada kinerja karyawan.

