

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Anugerah Petualang merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi outdoor gear yang bernama CLAW. CLAW dengan tagline claw feel free merupakan perusahaan tanah air yang sudah berdiri sejak tahun 1999. 'Brand' asal Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah ini memulai bisnis dari berjualan sepatu panjat dan beralamat di Jalan Rayung Kuruman Raya 20-22 Mranggen.

Suban Aziz selaku Owner menceritakan, bahwa alasannya memulai bisnis karena ingin memberikan kesempatan pada pemanjat pemula memiliki sepatu panjat. Sepatu panjat, kata Suban, pada masa itu terbilang mahal dan tidak terjangkau bagi para pendaki pemula. Maka dari itu dirinya membuat 'home made' sepatu panjat. Dengan modal Rp 3.500.000,00 berfokus terhadap sepatu panjat, karena waktu itu banyak pemanjat pemula, tidak mungkin membeli sepatu panjat masih karena pada era tersebut harga sepatu panjat lebih dari Rp 600.000,00. Dengan visi menjadi produsen barang substitusi, kala itu Claw menjual sepatu panjat dengan harga Rp 110.000,00. Meskipun sepatu panjat buatan Claw murah tapi memiliki kualitas yang baik.

Visinya membumikan ‘Claw’ di kalangan pendaki pemula saat itu terbilang berhasil dikarenakan banyak Atlet pemanjat yang diantarkan berkarir hingga internasional dengan sepatu produksinya. Dengan keberhasilannya dalam memasarkan sepatu panjat, Claw pun berhasil mengembangkan produk sandal Gunung karena waktu itu pesaing masih belum terlalu banyak dan Claw masuk dengan harga terjangkau dan diterima oleh masyarakat.

Kemudian pada tahun 2004 tepatnya di bulan Juli, Claw mulai merambah ke dunia fashion, seperti celana, jaket polar, dll. Sedangkan pada tahun 2017 Claw sudah merambah ke produksi tas *outdoor*.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden

Gambaran tentang jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	56	70 %
Laki-Laki	24	30 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang dijadikan sampel, 56 atau 70% adalah berjenis kelamin perempuan dan 24 atau 30 % berjenis laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pada CV. Anugerah Petualang karyawannya didominasi perempuan.

4.1.2.2 Usia Responden

Berikut ini pada tabel 4.2. akan ditampilkan usia responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 tahun	5	6,3 %
26-30 tahun	36	45 %
31-38 tahun	39	48,8 %
Jumlah	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat dilihat bahwa usia responden paling mendominasi adalah usia antara 31-38 tahun dengan persentase sebesar 48,8 %.

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini pada tabel 4.3 akan ditampilkan pendidikan terakhir responden :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
------------	-----------	------------

SMA/SMK/Sederajat	62	77,5 %
Diploma I/II/III/IV	10	12,5 %
Strata 1	8	10 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3. di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan CV. Anugerah Petualang adalah tingkat SMA/SMK/Sederajat yaitu sebanyak 62 dengan presentase 77,5 %.

4.1.2.4 Posisi/Bagian Responden

Berikut ini pada tabel 4.4 akan ditampilkan posisi/bagian responden

Tabel 4.4 Posisi / Bagian Responden

Posisi/Bagian	Frekuensi	Persentase
<i>Supervisor</i> Produksi	15	18,8 %
Kepala Produksi	3	3,8 %
Penjahit Tas	8	10 %
Penjahit <i>Fashion</i>	12	15 %
<i>Finishing</i>	16	20 %
<i>Quality Control</i>	10	12, %
Potong Pola	10	12,5 %

<i>Press Sandal</i>	6	7,5 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4. di atas, dapat dilihat bahwa aampel penelitian terbanyak adalah finishing yaitu sebanyak 16 responden atau presentase sebesar 20 %.

4.1.2.5 Lama Bekerja Responden

Berikut ini pada tabel 4.5. akan ditampilkan lama bekerja responden.

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
> 1 tahun	15	18,8 %
> 2 tahun	6	7,5 %
> 3 tahun	53	66,3 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan yang mendominasi adalah > 3 tahun sebanyak 53 responden, dengan persentase 66,3%.

4.1.2.6 Gaji Responden

Berikut ini pada tabel 4.6. akan ditampilkan lama bekerja responden.

Tabel 4.6 Gaji Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1.500.000	32	3,8 %
1.500.001 - 2.500.000	51	63,8 %
> 2.500.001	20	25 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat disimpulkan bahwa gaji karyawan yang mendominasi adalah antara Rp 1.500.001-2.500.000 sebanyak 51 responden, dengan persentase 63,8%.

4.1.3 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Anugerah Petualang Demak, yang beralamat di Jalan Rayung Kuruman Raya 20-22 Mranggen, Demak pada bulan November 2019. Jumlah responden (subjek penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang yang merupakan sampel dari karyawan bagian produksi CV. Anugerah Petualang. Hasil penelitian ini diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan mengacu pada kepuasan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Angket yang dibagikan kepada responden berisi 17 butir pernyataan tertutup dan 5 butir pertanyaan terbuka. Setiap butir pertanyaan pada angket memiliki 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan memiliki rentang skor 1-5. Berikut deskripsi hasil angket penelitian yang telah dilakukan.

4.1.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Anugerah Petualang

Data mengenai kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan angket dengan 5 alternatif jawaban. Data mentah yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Petualang Demak diolah. Adapun hasil penelitian sebagai berikut :

A. Gaji (X1)

Tabel 4.7 Deskripsi Kepuasan Terhadap Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya telah merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	6 (6)	36 (72)	28 (84)	6 (24)	4 (20)	2.58	Cukup

2	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban kerja	0 (0)	5 (10)	35 (105)	31 (124)	9 (45)	3.55	Sangat Tinggi
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan saya saat ini	4 (4)	22 (44)	35 (105)	14 (56)	5 (25)	2.93	Tinggi
4	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan jabatan	1 (1)	8 (16)	24 (72)	31 (124)	16 (80)	3.66	Sangat Tinggi
5	Gaji yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja	1 (1)	13 (26)	32 (96)	26 (104)	8 (40)	3.34	Tinggi
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima bila dibandingkan dengan prestasi kerja saya	0 (0)	12 (24)	42 (126)	18 (72)	8 (40)	3.27	Tinggi
7	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	4 (4)	13 (16)	37 (111)	18 (72)	8 (40)	3.16	Tinggi
8	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan standar gaji	3 (3)	12 (24)	22 (66)	27 (108)	16 (80)	3.51	Sangat Tinggi
	Rata-rata						3,25	Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan data table GAJI (X1) diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan terhadap gaji tergolong tinggi, Karyawan sebagai responden secara keseluruhan merasa sudah puas dengan gaji yang diterima dari hasil pekerjaan mereka.

B. Pekerjaan (X2)

Tabel 4.8 Dekripsi Kepuasan Terhadap Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	2 (2)	8 (16)	46 (138)	19 (79)	5 (25)	3.21	Tinggi
2	Bagi saya pekerjaan saat ini sangat berarti	0 (0)	8 (16)	45 (135)	22 (88)	5 (25)	3.30	Tinggi

3	Pekerjaan saya telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian	0 (0)	3 (6)	46 (138)	26 (104)	5 (5)	3.41	Sangat Tinggi
4	Saya telah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	0 (0)	7 (14)	33 (99)	29 (116)	11 (55)	3.55	Sangat Tinggi
5	Saya bertanggung jawab dengan hasil kerja	3 (3)	17 (34)	33 (99)	17 (68)	10 (50)	3.18	Tinggi
6	Saya mengetahui hasil kerja saya sendiri	1 (1)	11 (22)	28 (84)	27 (108)	13 (65)	3.50	Sangat Tinggi
7	Saya kecewa terhadap pekerjaan yang saya jalani saat ini	9 (45)	39 (156)	27 (81)	2 (4)	3 (3)	3,61	Sangat Tinggi
8	Saya merasa pekerjaan saya saat ini kurang menarik	5 (25)	40 (160)	32 (96)	2 (4)	1 (1)	3,57	Sangat Tinggi
	Rata-rata						3,41	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel PEKERJAAN (X2) diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan dirasakan bagi semua responden, yang mana pekerjaan yang dijalani saat ini sangat berarti.

C. Rekan Kerja (X3)

Tabel 4.9 Deskripsi Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya dan rekan kerja berkompetisi dengan baik	1 (1)	4 (8)	23 (69)	24 (96)	28 (140)	3.93	Sangat Tinggi
2	Saya dan rekan kerja saling menghormati	0 (0)	4 (8)	26 (78)	34 (136)	16 (80)	3.78	Sangat Tinggi
3	Pekerjaan saya dapat selesai dengan baik karena bantuan rekan kerja	0 (0)	4 (8)	25 (75)	36 (144)	15 (75)	3.78	Sangat Tinggi
4	Terkadang saya sulit bekerja sama dengan rekan kerja	11 (55)	33 (132)	28 (84)	6 (12)	2 (2)	3,56	Sangat Tinggi

5	Saya dan rekan kerja memiliki rasa kekeluargaan	0 (0)	3 (6)	15 (45)	28 (112)	34 (170)	4.16	Sangat Tinggi
6	Terkadang rekan kerja membantu, guna mencapai keterpatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0 (0)	9 (18)	44 (132)	21 (84)	6 (30)	3.30	Tinggi
7	Terkadang rekan kerja tidak menghormati hak satu sama lain	9 (9)	36 (72)	27 (81)	6 (24)	2 (10)	3.55	Sangat Tinggi
	Rata - rata						3,72	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel REKAN KERJA (X3) diatas bisa kita ambil kesimpulan bahwa responden merasa puas dengan rekan kerja yang mereka miliki, dikarenakan ada rasa kekeluargaan yang tercipta di antara para responden dalam bekerja. Karena hubungan yang baik di antara para responden bisa memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan dan hasil dari pekerjaan mereka.

D. Kepemimpinan (X4)

Tabel 4.10 Deskripsi Kepuasan Terhadap Kepemimpinan

No	Pernyataan	ST	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		S	2	3	4	5		
		1	2	3	4	5		
1	Atasan memiliki cara berkomunikasi yang sangat baik	0 (0)	1 (2)	39 (117)	35 (140)	5 (25)	3.55	Sangat Tinggi
2	Terkadang atasan memberikan kesempatan karyawan menyampaikan ide dan masukan yang mungkin berguna bagi mendukung tercapainya program-program kerja	2 (2)	5 (10)	38 (114)	32 (128)	3 (15)	3.36	Tinggi

3	Terkadang atasan tidak tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan	0 (0)	1 (2)	40 (120)	36 (144)	3 (15)	3.51	Sangat Tinggi
4	Atasan selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan	0 (0)	2 (4)	19 (57)	46 (184)	13 (65)	3.88	Sangat Tinggi
5	Atasan memiliki jiwa kepemimpinan yang sangat baik	0 (0)	5 (10)	35 (105)	28 (112)	12 (60)	3.59	Sangat Tinggi
6	Dalam menilai kinerja, atasan menilai secara obyektif	3 (3)	18 (36)	28 (84)	24 (96)	7 (35)	3.18	Tinggi
7	Pada saat tertentu, atasan mengambil keputusan yang tepat	0 (0)	7 (14)	44 (132)	23 (92)	6 (30)	3.35	Tinggi
8	Atasan tidak menjanjikan <i>reward</i> dan insentif kepada karyawan	3 (3)	8 (16)	34 (102)	25 (100)	10 (50)	3.39	Tinggi
	Rata - rata						3,48	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel KEPEMIMPINAN (X4) diatas bisa kita simpulkan bahwa para responden merasa puas dengan kepemimpinan pimpinan tempat dimana mereka bekerja.

Karena pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberikan teladan yang baik kepada para karyawan dan memberikan motivasi dalam bekerja, sehingga para karyawan bisa terpacu untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Tabel 4.11 Tabel Rangkuman

NO	DIMENSI	SKOR	KATEGORI
1	Gaji (X1)	3,25	Tinggi
2	Pekerjaan (X2)	3,41	Sangat Tinggi

3	Rekan Kerja (X3)	3,72	Sangat Tinggi
4	Kepemimpinan (X4)	3,48	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel RANGKUMAN di atas bisa kita tarik kesimpulan bahwa karyawan/responden CV. Anugerah Petualang secara keseluruhan merasa puas dengan gaji yang di terima, pekerjaan yang di jalani saat ini, serta rekan kerja di tempat mereka kerja dan kepemimpinan pimpinan/atasan di tempat mereka bekerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kepuasan Terhadap Gaji

Hasil peneltian kepuasan terhadap gaji tergolong tinggi,hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan CV. Anugerah Petualang dalam kategori tinggi bagi para responden selaras dengan jawaban para reponden pada pertanyaan terbuka yang mayoritas setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori keadilan Adams, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja (Setiawan & Sawitri, 2019). Jika dianggap gajinya terlalu rendah, pekerja akan merasa tidak puas.

Gaji atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja seseorang jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya. Selain didukung oleh teori Adams, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Theriault yaitu kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan dan pengakuan/penghargaan (Setiawan & Sawitri, 2019).

4.2.2 Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Hasil penelitian pada kepuasan terhadap pekerjaan tergolong sangat tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan karyawan CV. Anugerah Petualang dalam kategori sangat tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan karyawan CV. Anugerah Petualang mayoritas karyawan menilai kepuasan kerja dinilai tinggi, salah satu alasannya adalah karena responden mengetahui hasil dari pekerjaan mereka sendiri serta pekerjaan ini sangat berarti bagi mereka. Hasil tersebut diperkuat oleh teori Mangkunegara yang menjelaskan bahwa salah satu pendorong kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang ditunjukkan melalui struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pengawasan, kesempatan untuk promosi jabatan, interaksi sosial antara rekan kerja dan atasan, kemudian hubungan kerja interpersonal (Hendrayanti, 2017).

Value theory menjelaskan bahwa kepuasan kerja terjadi pada saat dimana hasil tugas pekerjaan mendapatkan respon yang baik sesuai harapannya. Semakin banyak respon baik diberikan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja itu sendiri.

4.2.3 Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada kepuasan kerja terhadap rekan kerja tergolong sangat tinggi, dikarenakan responden merasa puas dengan rekan kerja yang mereka miliki, serta ada rasa kekeluargaan yang tercipta di antara para responden dalam bekerja. Karena hubungan yang baik di antara para responden bisa memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan dan hasil dari pekerjaan mereka.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap rekan kerja dinilai sangat tinggi. Teori Robbins menunjang hasil penelitian yaitu karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja (Ardiansyah, 2016). Kesesuaian pekerjaan dengan background pendidikan, kemampuan, bahkan ketrampilan diharapkan dapat mendorong seorang karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Selain itu, Luthans menjelaskan bahwa rekan kerja yang friendly, mampu bekerja sama baik dengan rekan kerja

kelompok ataupun berbeda kelompok merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individu (Wati & Farida, 2015).

Suatu kelompok kerja yang baik membuat suasana pekerjaan lebih menyenangkan, tingkat keeratan hubungan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih merasa puas berada dalam kelompok kerja. Kepuasan ini timbul dengan berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan maupun tekanan pekerjaan.

4.2.4 Kepuasan Terhadap Kepemimpinan Atasan

Berdasarkan hasil penelitian pada kepuasan terhadap kepemimpinan. Menunjukkan hasil bahwa kepuasan terhadap kepemimpinan sangat tinggi. Menurut Hasibuan, kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan keserasian integritas dan pendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai satu sasaran perusahaan secara maksimal (Yulistian, Astuti, & Utami, 2013).

Perlunya pengaruh, perhatian bahkan motivasi dari pimpinan diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, seperti yang telah dikemukakan oleh Hasibuan bahwa gaya kepemimpinan hakikanya adalah untuk mendorong gairah kerja, kepuasan, bahkan produktivitas

yang tinggi yang berdampak pada capaian tujuan organisasi secara maksimal (Supari, Rompas, & Londa, 2015). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan CV. Anugerah Petualang merupakan faktor pendorong kepuasan kerja karyawan.

