

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum CV. Jaya Mandiri Semarang

Nama Instansi : CV. Jaya Mandiri Semarang

Alamat : JL. Padi Utara VIII Blok K No. 35-36,

Gebangsari, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50117

Telepon : (024) - 6583903

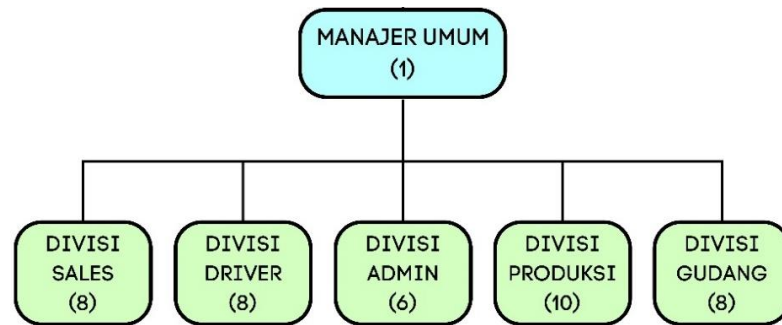
No NIB : 0220301772304

Kode KBLI : 46414

CV. Jaya Mandiri Semarang merupakan sebuah perusahaan produksi yang bergerak di bidang pembuatan produk sepatu dan perlengkapan bayi yang telah berdiri sejak tahun 2009. Produk yang dihasilkan CV. Jaya Mandiri Semarang dipasarkan di dalam negeri seperti; mal, pasar swalayan, dan toko sepatu bayi atau *baby shop*.

4.1.2 Struktur Organisasi CV. Jaya Mandiri Semarang

Struktur organisasi merupakan susunan atau tingkatan dalam sebuah organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian tugas dan peran tiap individu dalam suatu perusahaan berdasarkan jabatannya. Berikut ini merupakan susunan struktur organisasi di CV. Jaya Mandiri Semarang:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Jaya Mandiri Semarang

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui struktur organisasi CV. Jaya Mandiri Semarang berbentuk organisasi garis/lini, kemudian dari struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota organisasi sebagai berikut:

1. Owner

Bertanggung jawab dan memastikan seluruh kegiatan produksi serta operasional bisnis berjalan lancar sesuai dengan yang telah direncanakan. Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Owner sebagai pemimpin dan penganggung jawab keberlangsungan aktivitas perusahaan.
- b. Berhak untuk membuat dan menentukan peraturan dan kebijakan perusahaan.
- c. Melakukan pengembangan strategi bisnis agar dapat mencapai penjualan secara maksimal
- d. Mengawasi segala kegiatan manajer umum agar kegiatan manajer umum tidak merugikan perusahaanya.
- e. Owner berhak memberhentikan karyawan apabila tindakannya dapat merugikan perusahaan.
- f. Berwenang memberikan tugas kepada karyawan

2. Manajer Umum

Bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Melakukan pengawasan kepada seluruh jalannya organisasi perusahaan.
- b. Mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.
- c. Melakukan perencanaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam mengembangkan bisnis perusahaan.
- d. Menjalin komunikasi serta membangun kepercayaan dengan karyawan bawahannya.
- e. Melakukan evaluasi pekerjaan kepada karyawan bawahannya agar efektif dan sesuai dengan rencana awal yang telah ditentukan.

3. Divisi Sales

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Menawarkan produk perusahaan kepada calon *customer*.
- b. Menjelaskan spesifikasi produk perusahaan secara detail kepada calon *customer*.
- c. Menjalin relasi dan komunikasi dengan baik kepada *customer*.
- d. Memberikan simulasi hitungan biaya yang harus dikeluarkan serta manfaat yang diperoleh setelah membeli barang.

4. Divisi Driver

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Memastikan kendaraan mobil dalam keadaan bersih baik sebelum berangkat dan setelah digunakan.
- b. Merawat dan melakukan cek rutin terhadap kendaraan mobil agar kondisi aman saat digunakan
- c. Mencuci kendaraan mobil baik sebelum berangkat dan setelah digunakan.
- d. Membantu sales membawa sampel produk perusahaan kepada *customer*.
- e. Inisiatif dalam memperbaiki kendaraan mobil apabila terdapat kerusakan kecil .

5. Divisi Admin

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Menerima panggilan telepon terhadap customer apabila terdapat *repeat order* atau komplain terkait produk perusahaan.
- b. Melakukan dan menyiapkan jadwal agenda kantor apabila terdapat pertemuan dengan tamu.
- c. Membuat dan mengelola laporan penjualan, pembelian, hutang, dan piutang perusahaan serta laporan barang pada gudang.
- d. Menagih piutang *customer* secara rutin melalui panggilan telepon terhadap customer yang belum melunasi tagihannya.

6. Divisi Produksi

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan bahan-bahan dalam mendukung proses produksi.
- b. Memastikan bahan-bahan tetap tersedia agar proses produksi tidak ada hambatan.

- c. Menjaga produktivitas produksi yang dilakukan agar upaya pada saat bekerja secara efektifitas dapat efektif serta efisien sehingga dapat mencapai target perusahaan.
- d. Menjaga kualitas produksi agar produk yang dihasilkan sesuai dengan standarisasi perusahaan.
- e. Menjaga kebersihan agar tempat produksi tetap terjaga rapih dan bersih.
- f. Membuat *report* produksi yang berguna sebagai evaluasi mengenai kinerja serta kualitas produk yang dihasilkan.

7. Divisi Gudang

Tugas dan wewenangnya sebagai berikut:

- a. Membuat laporan serta mendata keluar masuknya barang dalam gudang.
- b. Menyusun dan menyesuaikan barang sesuai dengan laporan *order* pembelian *customer*.
- c. Melakukan pengawasan terhadap pemindahan barang baik yang masuk maupun keluar gudang.
- d. Menjaga kebersihan gudang serta menjaga kerapihan barang yang ada di gudang.
- e. Melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan barang agar tetap terjaga kualitas produk nya.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di CV. Jaya Mandiri Semarang. Data responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner secara tidak langsung dengan menggunakan *Google Forms* yang dibagikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Jaya Mandiri Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan

sensus sampling atau sampel jenuh, dengan total jumlah responden yaitu 40 orang karyawan.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Tabel dibawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia responden:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	Umur			Total
	24-28 Tahun	29-32 Tahun	33-36 Tahun	
Laki-laki	9	10	9	28
Perempuan	9	3	0	12
Total	18	13	9	40

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan jenis kelamin dan usia responden pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan rentang umur 29-32 tahun sebanyak 10 responden.

4.2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir			Total
	SMA	SMK	S1	
1-5 Tahun	14	15	5	34
6-10 Tahun	2	2	2	6
Total	16	17	7	40

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan lama bekerja dan pendidikan terakhir pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMK dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 15 responden.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

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

Tabel 4.3
Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja (X)

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Gaji							
	1. Saya puas karena perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan standar UMK Kota Semarang 2022	0 (0)	2 (4)	2 (6)	15 (60)	21 (105)	4.38	Tinggi
	2. Saya puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0 (0)	0 (0)	3 (9)	14 (56)	23 (115)	4.50	Tinggi
	3. Saya puas karena saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan	0 (0)	1 (2)	3 (9)	18 (72)	18 (90)	4.33	Tinggi

4.	Saya puas dengan gaji pokok yang saya terima untuk mencukupi kebutuhan saya dan keluarga sehari-hari	0 (0)	2 (4)	2 (6)	17 (68)	19 (95)	4.33	Tinggi
5.	Saya puas karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan	0 (0)	0 (0)	3 (9)	27 (108)	9 (45)	4.13	Tinggi
Rata-rata Skor		0	5	13	91	90	4,33	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
2.	Rekan Kerja							
6.	Saya puas mempunyai rekan kerja yang baik, ramah, dan mau mendukung pekerjaan saya	0 (0)	2 (4)	1 (3)	13 (52)	24 (120)	4.48	Tinggi
7.	Saya puas dengan solidaritas rekan kerja yang dapat menyelesaikan tugas secara tim dengan baik	0 (0)	2 (4)	2 (6)	12 (48)	24 (120)	4.45	Tinggi

8.	Saya puas dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	0 (0)	0 (0)	3 (9)	14 (56)	23 (115)	4.50	Tinggi
9.	Saya puas dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	0 (0)	2 (4)	1 (3)	14 (56)	23 (115)	4.45	Tinggi
10.	Saya puas dengan rekan kerja yang dapat saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0 (0)	1 (2)	6 (18)	14 (56)	19 (95)	4.28	Tinggi
Rata-rata Skor		0	7	13	67	113	4,43	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
3.	Penyelia							
	11. Saya puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja bawahannya	0 (0)	1 (2)	5 (15)	16 (64)	18 (90)	4.28	Tinggi
	12. Saya puas dengan atasan yang dapat memberikan	0 (0)	2 (4)	4 (12)	19 (76)	15 (75)	4.18	Tinggi

	motivasi kerja dengan baik							
	13. Saya puas dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat rekan kerja bawahannya	0 (0)	2 (4)	2 (6)	13 (52)	23 (115)	4.43	Tinggi
	14. Saya puas dengan atasan yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	0 (0)	2 (4)	5 (15)	12 (48)	21 (105)	4.30	Tinggi
	15. Saya puas dengan atasan yang sudah memperlakukan rekan kerja bawahannya dengan baik	0 (0)	0 (0)	4 (12)	16 (64)	20 (100)	4.40	Tinggi
	Rata-rata Skor	0	7	20	76	97	4,31	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
4.	Promosi Jabatan							
	16. Saya puas dengan promosi jabatan yang sering terjadi di perusahaan	0 (0)	2 (4)	1 (3)	10 (40)	27 (135)	4.55	Tinggi
	17. Saya puas dengan penilaian untuk	0 (0)	2 (4)	3 (9)	9 (36)	26 (130)	4.48	Tinggi

	promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan							
	18. Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0 (0)	2 (4)	3 (9)	15 (60)	20 (100)	4.33	Tinggi
	19. Saya puas dengan tingkat kemajuan karir karyawan	0 (0)	1 (2)	2 (6)	12 (48)	25 (125)	4.53	Tinggi
	20. Saya puas dengan keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi kepada semua karyawan	0 (0)	1 (2)	2 (6)	22 (88)	15 (75)	4.28	Tinggi
	Rata-rata Skor	0	8	11	68	113	4,43	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
5.	Pekerjaan itu sendiri							
	21. Saya puas dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan apa yang saya harapkan	0 (0)	2 (4)	4 (12)	15 (60)	19 (95)	4.28	Tinggi
	22. Saya puas dengan pekerjaan ini karena	0 (0)	1 (2)	4 (12)	14 (56)	21 (105)	4.38	Tinggi

	sesuai dengan kemampuan saya							
	23. Saya puas dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan	0 (0)	2 (4)	3 (9)	11 (44)	24 (120)	4.43	Tinggi
	24. Saya puas dengan pekerjaan ini karena didukung dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	0 (0)	1 (2)	4 (12)	10 (40)	25 (125)	4.48	Tinggi
	25. Saya puas dengan tugas saya dan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan saya	0 (0)	2 (4)	3 (9)	18 (72)	17 (85)	4.25	Tinggi
	Rata-rata Skor	0	8	18	68	106	4.36	Tinggi
	Total Rata-rata Skor	0	35	75	370	519	4.37	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tanggapan responden tentang kepuasan kerja (X) pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada CV. Jaya Mandiri Semarang termasuk dalam kategori tinggi, dengan total rata-rata skor 4,37. Dapat dilihat bahwa dari lima indikator variabel kepuasan kerja, indikator rekan kerja dan promosi jabatan menduduki skor tertinggi yang seri dengan skor 4,43. Artinya karyawan merasa puas mempunyai rekan kerja yang baik, ramah, dan mau mendukung satu sama lain, puas

dengan solidaritas rekan kerja yang dapat menyelesaikan tugas secara tim dengan baik, puas dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, puas dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah, serta puas dengan rekan kerja yang dapat saling membantu menyelesaikan pekerjaan. Dan karyawan merasa puas dengan adanya kebijakan sistem promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan, puas dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, puas dengan tingkat kemajuan karir karyawan, serta puas dengan keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi kepada karyawan. Selanjutnya pada indikator pekerjaan itu sendiri, rata-rata skor termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 4,36 yang artinya karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya karena sesuai dengan yang diharapkan, sesuai dengan kemampuan karyawan, sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, puas karena didukung dengan fasilitas yang memadai oleh perusahaan serta puas karena sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan karyawan. Kemudian untuk indikator gaji, rata-rata skor termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 4,33 yang artinya karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan standar UMK Kota Semarang 2022, puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaannya, puas dengan gaji yang diterima lebih tinggi dari tugas pekerjaannya, puas karena gaji pokok yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya, serta puas karena perusahaan menepati janji adanya kenaikan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan. Dan untuk indikator terakhir yaitu indikator penyelia, rata-rata skor termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 4,31 yang artinya responden cukup puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja bawahannya, puas dengan atasan yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, puas dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat, serta puas dengan atasan yang sudah memperlakukan rekan kerja bawahannya dengan baik.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

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

Tabel 4.4

Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Kualitas Kerja							
1	Karyawan ini mengerjakan pekerjaannya dengan penuh cermat, teliti, dan perhitungan	0 (0)	2 (4)	7 (21)	19 (76)	12 (60)	4.03	Tinggi
2	Karyawan ini mengerjakan pekerjaannya dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan dapat menguasai bidang pekerjaannya dengan baik	0 (0)	2 (4)	7 (21)	16 (64)	15 (75)	4.10	Tinggi
3	Karyawan ini cekatan dalam bekerja dan	0 (0)	3 (6)	5 (15)	20 (80)	12 (60)	4.03	Tinggi

	berinisiatif untuk saling membantu rekan kerja							
4	Karyawan ini mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan standar yang diterapkan oleh perusahaan	0 (0)	1 (2)	3 (9)	22 (88)	14 (70)	4.23	Tinggi
5	Karyawan ini selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan dalam bekerja	0 (0)	0 (0)	7 (21)	17 (68)	16 (80)	4.23	Tinggi
Rata-rata Skor		0	8	29	94	69	4.12	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
2.	Kuantitas Kerja							
6.	Karyawan ini mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0 (0)	4 (8)	7 (21)	20 (80)	9 (45)	3.85	Tinggi

	7. Karyawan ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	0 (0)	2 (4)	3 (9)	16 (64)	19 (95)	4.30	Tinggi
	8. Karyawan ini mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan cepat dan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	0 (0)	0 (0)	9 (27)	21 (84)	10 (50)	4.03	Tinggi
	Rata-rata Skor	0	6	19	57	38	4.06	Tinggi

No.	Keterangan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata Skor	Kategori
3.	Ketepatan waktu							
	9. Karyawan ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0 (0)	1 (2)	8 (24)	17 (68)	14 (70)	4.10	Tinggi
	10. Karyawan ini sangat disiplin waktu dalam mengerjakan pekerjaannya	0 (0)	2 (4)	7 (21)	23 (92)	8 (40)	3.93	Tinggi
	11. Karyawan ini tidak suka dalam	0 (0)	1 (2)	5 (15)	21 (84)	13 (65)	4.15	Tinggi

	menunda pekerjaannya							
	12. Saat melakukan presensi, karyawan ini selalu datang dan pulang tepat waktu	0 (0)	2 (4)	6 (18)	23 (92)	9 (45)	3.98	Tinggi
	13. Karyawan ini mampu dalam mempercepat menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan	0 (0)	1 (2)	11 (33)	16 (64)	12 (60)	3.98	Tinggi
	Rata-rata Skor	0	7	37	100	56	4.03	Tinggi
	Total Rata-rata Skor	0	21	85	251	163	4.07	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tanggapan responden tentang kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang termasuk dalam kategori tinggi, dengan total rata-rata skor 4,07. Dapat dilihat dari tiga indikator variabel kinerja karyawan, indikator kualitas kerja menduduki skor tertinggi dengan skor 4,12. Artinya karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan penuh cermat, teliti, dan perhitungan, dapat mengerjakan pekerjaannya dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, cekatan dalam bekerja dan berinisiatif untuk saling membantu rekan kerja, dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan standar perusahaan, serta dapat menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan dalam bekerja. Selanjutnya pada indikator kuantitas kerja, rata-rata skor termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 4,06. Artinya karyawan mampu menyelesaikan jumlah

pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan, serta mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan cepat dan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin. Dan untuk indikator terakhir yaitu indikator ketepatan waktu, termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 4,03. Artinya karyawan sangat disiplin waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, saat melakukan presensi, karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, karyawan mampu dalam mempercepat menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang telah ditentukan, serta karyawan tidak suka menunda pekerjaannya.

4.3.3 Hasil Pengujian

4.3.3.1 Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dibawah ini merupakan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu persamaan regresi antara kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengolahan SPSS version 26 dapat diperoleh hasilnya 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)	30.681	8.876		3.457	.001
	Kepuasan Kerja	.203	.080	.379	2.526	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah diolah menggunakan SPSS pada tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi (Beta) atau $\beta = 0,379$. Berikut adalah hasil persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 30,681 + 0,203 X$$

Hasil diatas menjelaskan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,203 (Positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi yang telah diolah menggunakan SPSS pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $2,526 > 1,686$ (nilai t tabel) sehingga hal tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah benar adanya. Demikian juga dengan nilai signifikan pada tabel diatas yaitu $0,016 < 0,05$ (tingkat signifikansi) sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka dapat dibuktikan bahwa Hipotesis Nol ditolak dan Hipotesis Pertama diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji, rekan kerja, penyelia, promosi jabatan, dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang dikarenakan menurut para responden berdasarkan jawaban kuesioner

penelitian, dimana para responden pada indikator gaji sangat puas dengan gaji yang sesuai dengan standar UMK Kota Semarang 2022, sangat puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaannya, sangat puas dengan gaji yang diterima lebih tinggi dari tugas pekerjaannya, sangat puas karena gaji pokok yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya, serta sangat puas karena perusahaan menepati janji adanya kenaikan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.

Pada indikator rekan kerja, responden sangat puas mempunyai rekan kerja yang baik, ramah, dan mau mendukung satu sama lain, sangat puas dengan solidaritas rekan kerja yang dapat menyelesaikan tugas secara tim dengan baik, sangat puas dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sangat puas dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah, serta sangat puas dengan rekan kerja yang dapat saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator promosi jabatan, responden sangat puas dengan adanya kebijakan sistem promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan, sangat puas dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, sangat puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, sangat puas dengan tingkat kemajuan karir karyawan, serta sangat puas dengan keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi kepada karyawan.

Pada indikator penyelia, responden sangat puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja bawahannya, sangat puas dengan atasan yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, sangat puas dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat, serta sangat puas dengan atasan yang sudah memperlakukan rekan kerja bawahannya dengan baik.

Pada indikator terakhir yaitu pekerjaan itu sendiri, responden sangat puas dan nyaman dengan pekerjaannya karena sesuai dengan yang diharapkan, sangat puas karena sesuai dengan kemampuan karyawan, sangat puas karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja

karyawan, sangat puas karena didukung dengan fasilitas yang memadai oleh perusahaan serta sangat puas karena sesuai dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan karyawan.

Dengan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja para responden sehingga para responden yang puas jauh lebih produktif kinerjanya. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja buruk maka kinerja para responden juga mengalami penurunan dan tidak dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan. Seperti halnya yang telah dikatakan oleh Jufrizen (2017) bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya dan lebih produktif kinerjanya.

Hasil analisis pada penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian yang peneliti replikasi oleh Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas”. Hasil analisis pada penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) di PT. Nihon Plast Indonesia dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada penelitian ini menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Semarang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin berdampak positif juga pada hasil kinerja karyawan.