

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

UD BAROKAH Adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu, yang beralamat di ngrandu perak jombang. Perusahaan ini melayani segmentasi pasar nasional. Perusahaan ini berdiri sejak 16 februari 2021 dan dalam kurun waktu 1 tahun perusahaan ini sudah dapat berkembang.

Hasil produksi Sepatu Milik ibu “I” berupa sepatu olah raga, sepatu, kantor, sepatu sekolah, hingga sandal mulai dari orang dewasa hingga anak-anak. Perusahaan ini terbilang perusahaan yang berdiri cukup lama sehingga perusahaan ini dapat memiliki pangsa pasar nasional yang cukup luas sehingga hasil tersebut selain dapat memenuhi kebutuhan sepatu di daerah Jombang sendiri namun juga kirim ke daerah Kediri, untuk yang luar jawa yaitu Kalimantan dan Sumatra. Selain itu perusahaan ini tidak hanya memiliki satu merk sepatu saja namun memiliki hingga empat merk sepatu yaitu pockerman, estado, remigio, dan jocky diata empat merk tersebut memiliki keistimewaan tersendiri dari mulai harga hingga jenis bahan yang digunakan. Dalam perkembangan selanjutnya perusahaan Sepatu Milik ibu “I” harus bisa menjawab tantangan bisnis tersebut dengan melakukan perbaikan terus-menerus dalam segala bidang agar perusahaan dapat semakin maju dan berkembang.

Selain melakukan produksi di tempat perusahaan Sepatu Milik ibu “I” juga menjadi pengepul dari beberapa pengusaha sepatu sekala kecil namun pada saat

penjualan harus menggunakan merk yang sudah di sediakan oleh perusahaan Sepatu Milik ibu “I. Agar produksi dapat berjalan secara berkelanjutan sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaaa, maka di adakan jam lembur pada saat ada banyak pemesanan.Dengan memperhatikan ketentuan perusahaan, maka jam kerja diperusahaan adalah 8 jam dan lemburan 5 jam sperharinya mulai dari hari senin hingga sabtu.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

##### 1. Visi Perusahaan:

- a.Menjadi perusahaan industri sepatu yang senantiasa mampu bersaing dan tumbuh berkembang
- b.Menjadi perusahaan terkemuka di bidang bisnis dengan mengutamakan pelayanan penjualan
- c.Memasarkan produk lokal sehinggann dikenal tingkat Nasional maupun Internasional

##### 2.Misi Perusahaan :

- a.Melayani para pelanggan dengan baik
- b.Membuka lapangan kerja guna mengurangi pengangguran
- c.Memberdayakan Masyarakat
- d.Memberikan produk dengan kualitas yang terbaik
- e.Menjaga kepercayaan pelanggan dan masyarakat
- f. Menciptakan produk yang berbeda dari perusahaan lain

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan perlu memiliki struktur organisasi yang baik karena ini akan membantu membuat jelas hubungan antara tiap-tiap pegawai dalam melakukan tugas masing-masing dalam sebuah perusahaan. Struktur organisasi adalah gambaran secara nyata dan skematis tentang hubungan kerjasama yang terdapat dalam suatu badan sebagai berikut



Sumber : UD Barokah

Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan diatas, dapat dijelaskan tugas dari masing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

- a. Pemilik sekaligus penanggungjawab dari segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ia memiliki tanggungjawab dan wewenang untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan jalannya usaha.
- b. Manajer keuangan adalah orang yang bertanggungjawab atas keuangan perusahaan. Dalam jalannya usaha, manajer keuangan bertugas untuk mengatur

segala aktivitas yang berkaitan dengan keuangan, termasuk pelaporan keuangan. Dalam beberapa kasus, manajer keuangan juga dapat ditugaskan untuk mengatur masalah perpajakan.

- c. Manajer operasional memiliki tanggungjawab untuk mengatur segala aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas operasional sendiri dapat berbeda-beda sesuai Dengan Industrinya. Manajer Operasional Juga Biasanya Berhubungan Dan membawahi secara langsung staff atau karyawan yang berperan dalam proses operasional harian.
- d. Manajer pemasaran, bertugas untuk mengatur proses penawaran produk perusahaan baik barang maupun jasa kepada pasar. Peran manajer pemasaran sendiri cukup vital, karena diperlukan pengetahuan dan pengalaman khusus untuk dapat menjalankan peran ini dengan sukses.

### **4.3 Hasil Teknik Analisis Data**

#### **4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif**

##### **4.3.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut

##### **1. Bagian Produksi**

Berdasarkan Bagian Produksi, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi pada table 4.1 sebagai berikut

No	Bagian	Jumlah	Presentase
1	Produksi	60	100%
	Total	60	100%

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 4.1 dapat diinterpretasikan bahwa Bagian yang diambil karyawan ud barokah yaitu bagian produksi yang berjumlah 60 karyawan (100%).

## 2. Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi pada table 4.2 sebagai berikut :

No	Jenis kelamin	jumlah	Presentase
1	LAKI-LAKI	15	25,0%
2	PEREMPUAN	45	75,0%
	Total	60	100%

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 4.2 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan UD Brokah mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 45 responden (75,5%) dan terdapat juga responden yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 15 responden (25,0%). Hal ini disebabkan karena dalam menentuka bagian produksi perusahaan ketelitian.

## 3. Tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi pada table 4.3 sebagai berikut :

No	Tingkat pendidikan	jumlah	Presentase
1	SMP/SEDERAJAT	15	25,0%
2	SMA/SEDERAJAT	45	75,0%
	Total	60	100%

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Dari hasil perhitungan table 4.3 dapat di interprestasikan bahwa mayoritas karyawan UD Barokah responden bertingkat pendidikan menengah keatas yang berjumlah 45 (karyawan (75,0%). Hal ini disebabkan perusahaan menginginkan karyawan yang tingkat pendidikan standart karena bagian produksi membutuhkan keahlian dan ketelitian yang cukup tinggi

#### 4.Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi pada table 4.4 sebagai berikut :

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	13	21,7%
2	26-30	15	25,0%
3	31-35	24	40,0%
4	35 tahun keatas	8	13,3%
	Total	60	100%

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 4.2 dapat di interpretasikan bahwa mayoritas karyawan UD Barokah mayoritas responden usia berkisar 31-35 tahun keatas yaitu

berjumlah 24 karyawan (40,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas berusia dewasa yang artinya dapat produktif. Sedangkan terdapat responden yang berusia 26-30 (25,0%) tahun, hal ini disebabkan perusahaan menginginkan karyawan yang orientasinya benar-benar ingin bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi, bukan hanya sekedar bekerja sebagai ajang uji coba saja.

#### 5. Masa kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasi pada table 4.5 sebagai berikut :

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<1 tahun	7	11,7%
2	1-5 tahun	12	20,0%
3	6-10 tahun	27	45,0%
4	>10 tahun	14	23,3%
	Total	60	100%

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 4.5 dapat di interpretasikan bahwa karyawan UD Barokah mayoritas responden telah bekerja 6-10 tahun sebanyak 27 responden (45,0%) Hal ini disebabkan perusahaan berkomitmen untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada serta membantu mengembangkannya, dibandingkan harus mencari karyawan baru.

## 4.2 Analisis Deskriptif Variable Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui persepsi atau penilaian responden pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam mengukur penilaian responden didasarkan pada interval yang dihitung berdasarkan nilai tertinggi dan terendah.

### 1. Penilaian Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

Table 4. 6

#### Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X)

Pertanyaan	Variabel Kepuasan Kerja											Keterangan
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	3	5,0%	9	15,0%	20	33,3%	20	33,3%	8	13,3%	3.35	Baik
X2	0	0%	11	18,3%	20	33,3%	25	41,7%	4	6,7%	3.37	Baik
X3	0	0%	6	13,3%	27	45,0%	23	38,3%	2	3,3%	3.32	Cukup
X4	6	10,0%	4	6,7%	23	38,3%	15	25,0%	12	20,0%	3.38	Baik
X5	4	6,7%	7	11,7%	9	15,0%	27	45,0%	13	21,7%	3.63	Baik
X6	2	3,3%	8	13,3%	16	26,7%	18	30,0%	16	26,7%	3.63	Cukup
X7	0	0%	5	8,3%	24	40,0%	17	28,3%	14	23,3%	3.67	Baik
X8	1	1,7%	2	3,3%	24	40,0%	26	43,3%	7	11,7%	3.60	Baik
X9	3	5,0%	6	10,0%	23	38,3%	16	26,7%	12	20,0%	3.47	Baik
X10	1	1,7%	5	8,3%	20	33,3%	27	45,0%	7	11,7%	3.57	Baik
X11	1	1,7%	6	10,0%	25	41,7%	24	40,0%	4	6,7%	3.40	Baik
X12	3	5,0%	7	11,7%	23	38,3%	25	41,7%	2	3,3%	3.27	Cukup
X13	3	5,0%	8	13,3%	23	38,3%	23	38,3%	3	5,0%	3.25	Cukup
X14	1	1,7%	5	8,3%	19	31,7%	28	46,7%	7	11,7%	3.58	Baik
X15	2	3,3%	7	11,7%	21	35,0%	18	30,0%	12	20,0%	3.52	Baik
X16	2	3,3%	3	5,0%	21	35,0%	30	50,0%	4	6,7%	3.52	Baik
X17	0	0%	9	15,0%	23	38,3%	27	45,0%	1	1,7%	3.33	Cukup
X18	1	1,7%	9	15,0%	21	35,0%	24	40,0%	5	8,3%	3.38	Cukup



X19	0	0%	6	10,0%	33	55,0%	21	35,0%	0	0%	3,25	Cukup
X20	1	1,7%	8	13,3%	22	36,7%	27	45,0%	2	3,3%	3,35	Cukup
Total rata-rata											3,25	Cukup

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh total rata-rata mean 2,70 yang termasuk dalam kategori cukup. Dengan artian kepuasan kerja yang dimiliki oleh perusahaan cukup. Hal ini tercermin dari pernyataan responden yang tertinggi pada indikator kesempatan untuk bekerja secara mandiri, dengan item pertanyaan "Kesempatan mengerjakan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya" dengan kategori baik dan yang terendah pada indikator pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik dengan item pertanyaan "penghargaan atau pujian yang saya peroleh karena mengerjakan tugas"

## 2. Penilaian Responden Pada Variabel Kinerja karyawan

Table 4. 7

### Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Variabel Kinerja Karyawan										Mean	Keterangan
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0%	13	21,7%	16	26,7%	11	18,3%	20	33,3%	3.63	Cukup
Y2	0	0%	10	16,7%	12	20,0%	22	36,7%	16	26,7%	3.73	Cukup
Y3	5	8,3%	24	40,0%	20	33,3%	5	8,3%	6	10,0%	2.72	Baik
Y4	5	8,3%	4	6,7%	23	38,3%	15	25,0%	13	21,7%	3.45	Baik
Y5	0	0%	1	1,7%	17	28,3%	36	60,0%	6	10,0%	3.78	Baik
Y6	2	3,3%	5	8,3%	26	43,3%	23	38,3%	4	6,7%	3.37	Cukup
Y7	2	3,3%	7	11,7%	23	38,3%	23	38,3%	5	8,3%	3.37	Cukup

Y8	1	1,7%	7	11,7%	21	35,0%	24	40,0%	7	11,7%	3.48	Cukup
Y9	2	3,3%	7	11,7%	20	33,3%	25	41,7%	6	10,0%	3.43	Cukup
Y10	2	3,3%	8	13,3%	21	35,0%	23	38,3%	6	10,0%	3.38	Cukup
Y11	1	1,7%	5	8,3%	21	35,0%	28	46,7%	5	8,3%	3.52	Baik
Y12	2	3,3%	8	13,3%	23	38,3%	25	41,7%	2	3,3%	3.28	Cukup
Y13	0	0%	10	16,7%	20	33,3%	12	20,0%	18	30,0%	3.63	Cukup
Y14	0	0%	8	13,3%	8	13,3%	28	46,7%	16	26,7%	3.87	Baik
Y15	2	3,3%	23	38,3%	24	40,0%	4	6,7%	7	11,7%	2.85	Baik
Y16	0	0%	8	13,3%	20	33,3%	8	13,3%	24	40,0%	3.80	Baik
Y17	3	5,0%	6	10,0%	21	35,0%	27	45,0%	3	5,0%	3.35	Cukup
Y18	2	3,3%	6	10,0%	21	35,0%	28	46,7%	3	5,05	3.40	Cukup
Total rata-rata											3,38	Cukup

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh total rata-rata mean 3.38 yang termasuk dalam kategori cukup. Dengan artian kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan cukup. Hal tersebut dapat tercermin dari pernyataan responden yang tertinggi pada indikator Task Performance dengan item pertanyaan “Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal” dengan kategori baik dan yang terendah pada indikator Productive Work Behavior dengan item pertanyaan “Saya cekatan dalam menghadapi perubahan organisasi”

#### 4.5 UJI REGRESI SEDERHANA

Menurut (Sugiyono, 2018) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.706	5.573		7.410	.000
	KEPUASAN KERJA	.594	.095	.590	2.046	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 30,706 + .594X$$

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi B = 0,594 terhadap kinerja karyawan, artinya jika semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik atau tinggi kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta adalah sebesar 30,706, artinya jika variabel kepuasan kerja (X), maka kinerja karyawan adalah sebesar 30,706 dengan asumsi variabel-variabel independen yang dapat mempengaruhi dianggap tetap.

Berdasarkan persamaan regresi diatas menunjukkan kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepuasan kerja ini meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

#### 4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut pendapat Ghozali, Imam (2016) Uji t digunakan untuk membuktikan bahwa terjadi signifikan atau tidaknya pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5%. Nilai t dapat diperoleh dengan perhitungan dan dengan menggunakan tabel ( $\alpha = 0.5$ ), kemudian kedua nilai t tersebut dibandingkan, Dengan kriteria :

- a. Jika  $t(\text{hitung}) > t(0.5)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika  $t(\text{hitung}) < t(0.5)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara perputaran Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.706	5.573		7.410	.000
	KEPUASAN KERJA	.594	.095	.590	2.046	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.8 Diatas, maka dari hasil uji t dapat dijelaskan hal-hal berikut:

#### 1. Pengujian hipotesis

Variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,046 dan  $t$  signifikan sebesar 0,000, Artinya memiliki pengaruh positif serta signifikan karena  $t_{hitung} < t_{0,5}$ . Sehingga hipotesis dapat diterima, artinya kepuasan kerja (X) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan(Y) UD Barokah.

#### 4.6 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menurut pendapat Sani dan Maharani (2013 :65) bahwa model regresi dapat teraplikasi dan terestimasi dengan baik, semakin tinggi nilai  $R^2$  , maka semakin besar pula kekuatan dari persamaan regresi, dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kriterianya semakin baik. Menurut pendapat Setiawan dan Endah (2010) menyatakan bahwa determinasi memiliki sifat sebagai berikut :

$$\text{Nilai } R^2 = \frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total terkoreksi}}$$

- a. Nilai  $R^2$  Selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat:
- b. Nilai  $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model yang terbentuk tidak tepat untuk menentukan Y

$R^2 = 1$ , garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.670	.510	6.280

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.9 Menunjukkan bahwa hasil uji regresi memiliki nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,592 artinya kinerja karyawan UD Barokah dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 59,2% dan 40,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik.

#### **4.7 PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diatas dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis, maka pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut :

##### **4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat kontribusi dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Barokah. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis data dimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, bilamana kepuasan kerja meningkat dengan baik maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini didukung oleh penelitian Y Alamdar Hussain Khan (2012) yang berjudul

dengan judul *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan* menyatakan bahwa bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, bekerja kondisi, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan penyelia, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kalangan lembaga medis otonom Pakistan.