

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci, dan berdoa. Seseorang yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Bastaman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56

Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal.<sup>2</sup> Religiusitas didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki riwayat pendidikan atau ilmu keislaman yang mendukung mereka dalam menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan cepat karena mereka bekerja pada lembaga yang bernaungan islam. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya ilmu dan wawasan keislaman yang dimiliki karyawan, maka keteguhan atau keahlian lmu yang dimiliki lebih banyak sehingga mampu membaca situasi dan kondisi serta strategi apa yang harus dilakukan.

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Thahir bertujuan untuk mengetahui hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Andi merupakan jenis penelitian Kuantitatif dengan analisis korelasi. Sedangkan untuk subjek yang digunakan adalah pedagang muslim yang ada di Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung. Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa Religiusitas memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variable etos kerja.<sup>3</sup>

## **B. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi**

---

<sup>2</sup> Mangun Wijaya Y. B., *Menumbuhkan Sikap Religiusitas Anak....*, hal. 112

<sup>3</sup> Andi Thahir, *Hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat muslim kota bandar lampung*, (Lampung : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2013).

### **Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.<sup>4</sup>

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisyah tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen melalui motivasi sebagai variabel

---

<sup>4</sup> Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu, *Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*, (Surabaya: Jurnal),hal.4

intervening. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 85 responden yang juga sebagai populasi penelitian, data diolah dan diuji dengan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil yang didapat yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, budaya kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, variabel motivasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>5</sup>

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

---

<sup>5</sup> Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*, Jurnal, Vol.22 Magistra No.74 Th XXII Desember 2010, hal.15

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif seperti penurunan tingkat produktifitas kinerja.<sup>6</sup>

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Vietriana Gustinsia, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Populasi dalam penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia, adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berstatus karyawan tetap. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan uji t, diketahui bahwa hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2016) hal. 25

<sup>7</sup> Vietriana Gustinsia, et, all., “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup*”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, (Volume 13, Nomor 2, Oktober 2012), hal. 123

#### **D. Pengaruh Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, motivasi, ekonomi, lingkungan, sosial politik, dan pendidikan. Faktor religiusitas atau agama ini memang sangat diperlukan untuk etos kerja karyawan. Mengingat semua karyawan bekerja dalam lembaga keuangan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist. Pada pelaksanaannya semua produk yang dijual ke masyarakat haruslah sesuai dengan ketentuan bermuamallah dalam ajaran agama Islam. Karena pada dasarnya berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci, dan berdoa.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Bastaman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56

Budaya kerja merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.<sup>9</sup> Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya, yang mengakibatkan berbeda pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.<sup>10</sup>

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.<sup>11</sup> Sehingga lingkungan di dalam suatu lembaga yang dikatakan baik apabila seluruh karyawan nya merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Etos merupakan semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termasuk tekanan moral tertentu. Oleh karena itu, etos mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan maju yang merupakan karakter dalam batin. Etos berkaitan dengan etika, etika berkaitan dengan pilihan antara baik dan buruk, sedangkan etos berkaitan

---

<sup>9</sup> Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", Jakarta

<sup>10</sup> Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hal.91

<sup>11</sup> Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2016) hal. 25

dengan pilihan antara yang terbaik dengan yang baik.<sup>12</sup> Sehingga seluruh karyawan harus mempunyai etos kerja yang tinggi demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Penelitian ini di dukung dengan Penelitian Vietriana Gustinsia, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berstatus karyawan tetap. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.<sup>13</sup>

#### **E. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung**

Dari variabel Religiusitas, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi

---

<sup>12</sup> R. Iim Takwim, *Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Riset Manajemen, hal. 87

<sup>13</sup> Vietriana Gustinsia, et, all., “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup*”, Jurnal Ilmiah Manajemen, (Volume 13, Nomor 2, Oktober 2012), hal. 123



Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung yaitu Budaya Kerja dengan nilai beta paling tinggi diantara variabel lainnya 0,338, sedangkan variabel Religiusitas 0,337 dan variabel Lingkungan Kerja 0,278. Adapun variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung adalah variabel budaya kerja, karena budaya kerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung sudah sangat baik yaitu dapat analisis dari sikap, perilaku dan lingkungan kerja yang tercipta di lembaga tersebut.