BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dengan penyebaran angket atau kuisioner yang di tujukan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Peneliti mengolah data hasil dari jawaban responden atas angket atau kuisioner yang di sebar kepada responden dan melakukan pengolahan data menggunakan SPSS 16.0. Hasilnya sebagai berikut:

A. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pendidikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Dan setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai signifikansi 0,031 < 0,05 artinya menolak H_0 dan terima H_1. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Analisis pendidikan pada kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 95 skor pertanyaan responsden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 55 atau 58%, yang menyatakan setuju 36 atau 38%, yang menyatakan kurang setuju 4 atau 4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 0 atau 0%. Jadi pendidikan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung menyatakan sejutu yaitu sebesar 58 %.

Penelitian ini sejalan sesuai teori yang dijelaskan bahwa orang yang pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan pada umumnya lebih menekankan pada kemampuan sedangkan pada pendidikan kejuruan atau pendidikan khusus yang diutamakan adalah keterampilan.[128] Pentingnya pendidikan yang harus diperoleh oleh seorang karyawan baik pendidikan umum maupun pendidikan khusus dan harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam merekrut karyawan, untuk melihat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, demi meningkatkan kualitas pada perusahaan tersebut serta kualitas pada manajemen sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Jennifer Rori[129], Dyah Ayu Ekowati[130]. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Hasil dari pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Hal ini menunjuukan bahwa pengalaman kerja merupakan salah

[128] Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm.128
[129] Winda Jennifer Rori, *Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja*.., hlm.1.293
[130] Dyah Ayu Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan*.., hlm.88

satu faktor penting dalam merekrut karyawan hal ini dapat dilihat pada nilai mean tertinggi yang terletak pada variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 16.06, ini berarti pengalaman kerja merupakan salah satu variabel yang menjadi pertimbangan pada sebuah perusahaan dalam merekrut karyawan. Untuk nilai mean terendah terdapat pada variabel pendidikan yaitu sebesar 10.81, ini berarti bahwa pernyataan pada variabel pendidikan tidak sejalan dengan didapatkan oleh responden, atau pendidikan bukan menjadi tolak ukur untuk merekrut karyawan, sehingga penilaian akan pernyataan tersebut menjadi rendah.

Penemuan yang telah dilakukan selaras dengan penemuan oleh Andi Basuki[131], Harvita Ayuningtyas[132], Afrina Simanjuntak[133]. Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan bahwa orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang

[131] Andi Basuki, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pengalaman Kerja*.., hlm.68
[132] Harvita Yulian Ayuningtyas, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi*.., hlm. 28
[133] Afrina Simanjuntak, *Pengaruh Pengalaman Kerja*.., hlm.69

akan datang.[134] Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di sebuah perusahaan, tentu akan sangat mudah meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut, karena karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja sedikit banyak mengetahui lingkungan bisnis atau lingkungan kerja, dan pengalaman yang sudah pernah di dapatkan sebelumnya juga dapat menunjang karirnya di masa mendatang.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Dan setelah dilakukan pengujian statistik regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus, dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai Signifikansi 0,22 < 0,05 artinya menolak H_0 dan terima H_1. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Hasil analisis lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 155 skor pertanyaan responsden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 27 atau 18%, yang menyatakan setuju 121 atau 78%, yang menyatakan kurang setuju 7 atau 4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 0 atau 0%. Jadi mayoritas lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung menyatakan sejutu yaitu sebesar 78 %.

Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan bahwa lingkungan pada perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan.[135]

---

[134] Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm.237
[135] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya..,*, hlm.31

Selain itu menurut Pandi, lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.[136] Jadi dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya, karena jika lingkungan yang dirasakan pada karyawan kurang kondusif maka kinerja karyawan pun juga akan menurun. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik jika hal tersebut dapat terpenuhi maka akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aldo Herlambang, dkk[137], R. Swasono Amoeng Widodo, dkk[138], Diana Khairani Sofyan[139] Dimana diperoleh hasil dari masing-masing penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

[136] Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.., hlm. 65

[137] Aldo Herlambang etc.all, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*.., hlm.6

[138] R.Swasono Amoeng Widodo, Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru , Vol.VI No.1 Januari 2014, (*Jurnal Tepak Manajemen Bisni*s) hlm.62

[139] Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*…, hlm. 22

D. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri hal ini berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan. Hubungan antara ketiga variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa nilai dari mean tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan dengan nilai mean sebesar 17.00, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada variabel pendidikan dengan nilai mean terendah 10.81. Niai standart deviasi tertinggi terdapat pada variabel pengalaman kerja dengan nilai sebesar 2.594, sedangkan nilai standart deviasi terendah terdapat pada variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 1.167.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.[140] Selain dari pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang mendukung kinerja seorang karyawan dapat meningkat yaitu kemampuan karyawan itu sendiri, dimana karyawan yang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan maka mereka akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kemudian dukungan organisasi kepada karyawan juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak mendukung para karyawan mereka dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa kecewa karena mereka menganggap bahwa kerja keras

[140]Swasono dan Yohanas Amar, *Pengaruh Motivasi, Kemampuan*..., hal 57

mereka tidak ada hasilnya, dengan demikian mereka akan merasa malas untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Jennifer Rori[141], Dyah Ayu Ekowati[142], Andi Basuki[143], Harvita Ayuningtyas[144], Afrina Simanjuntak[145], Aldo Herlambang, dkk[146], R. Swasono Amoeng Widodo, dkk[147], Diana Khairani Sofyan[148] mereka berpendapat bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti menunjukan hasil bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

[141] Winda Jennifer Rori, *Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja*.., hlm.1.293
[142] Dyah Ayu Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan*.., hlm.88
[143] Andi Basuki, *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pengalaman Kerja*.., hlm.68
[144] Harvita Yulian Ayuningtyas, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi*.., hlm. 28
[145] Afrina Simanjuntak, *Pengaruh Pengalaman Kerja*.., hlm.69
[146] Aldo Herlambang etc.all, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*.., hlm.6
[147] R.Swasono Amoeng Widodo, Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru , Vol.VI No.1 Januari 2014, (*Jurnal Tepak Manajemen Bisni*s) hlm.62
[148] Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*…, hlm. 22