

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan menyebar angket kepada karyawan dan pimpinan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Kemudian, peneliti mengolah data tersebut dengan menggunakan SPSS 25.0, dengan tujuan untuk mengetahui:

A. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi spiritual yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar juga akan meningkat.

Pihak Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar selalu mengupayakan memberikan pelayanan keagamaan dan motivasi secara spiritual terhadap karyawannya dengan mengadakan berbagai macam kegiatan keagamaan. Diantaranya; pertama, seminar MESM (*Management Emosional Spiritual Mayangkara*). Seminar atau motivasi spiritual ini dilakukan setiap sebulan sekali dan wajib diikuti oleh karyawan baru yang bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai spiritualisme masing-masing karyawan agar bekerja dengan jujur

dan penuh tanggungjawab. Kegiatan ini berfokus pada pembangunan kembali karakter spiritual yang dimiliki oleh masing-masing individu. Diantaranya adalah kedekatan individu kepada Tuhannya, kemudian hubungan individu kepada kedua orang tuanya, dan terakhir hubungan individu kepada lingkungannya, yang meliputi lingkungan bermain, lingkungan kerja, teman dan kerabat. Pada mulanya kegiatan ini hanya dilakukan perusahaan khusus untuk membangun karakter spiritual karyawan saja, namun seiring berjalannya waktu dan melihat manfaat yang besar terhadap peningkatan spiritualisme individu maka acara ini dibuka untuk umum dan masih berjalan sampai sekarang.

Kegiatan keagamaan yang kedua yaitu mendatangkan guru mengaji untuk karyawan. Kegiatan ini berlangsung di pagi hari dan dilakukan secara bergantian antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan yang ketiga yakni peran aktif dari pimpinan perusahaan dimana dibuka ruang tanya jawab seputar keagamaan pada waktu sepertiga malam terkahir (pada waktu-waktu sholat tahajut) dan bagi karyawan yang bersedia merawat masjid akan mendapatkan poin dan akan di rangking untuk kemudian mendapatkan hadiah berupa berangkat umrah secara gratis.

Hal ini tentunya berdampak terhadap moral spiritual dalam bekerja dan pandangan masing-masing karyawan terhadap kepuasan

dan motivasinya dalam bekerja, karena karyawan tidak hanya bekerja semata-mata untuk mencari keuntungan duniawi tetapi juga memikirkan bagaimana kehidupan akhiratnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sanerya Hendrawan, ia berpendapat bahwa:

Mutu struktur, proses, dan peraturan organisasi diukur dari kemampuan memudahkan pelaksanaan setiap peran individu didalam perusahaan secara etis dan tanggung jawab dalam kerangka realisasi visi kehidupan korporat, serta kemampuannya untuk mengondisikan pertumbuhan spiritual individu dan memelihara kesadaran kolektif korporat dalam merealisasikan visi yang lebih luas tentang masyarakat dan lingkungan ideal masa depan. Implisit dari pengertian ini adalah bahwa sukses, baik pada tingkat individu maupun korporat, dan nilai-nilai spiritual atau motivasi spiritual adalah sejalan. Jadi, tidak ada sukses jangka panjang tanpa komitmen pada pengembangan nilai spiritual.¹

Jadi jika di lihat dari pendapat Hendrawan, hal tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan tujuan jangka panjang suatu perusahaan tak dapat lepas dari adanya pengaruh nilai-nilai spiritual atau motivasi spiritual yang terkandung didalamnya. Inilah yang disadari oleh perusahaan Mayangkara Group utamaya lini Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar, yang dengan itu berusaha menciptakan iklim kerja atau lingkungan kerja yang islami.

Max Weber (dalam penelitian yang dilakukan oleh Muafi), mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk

¹ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Manajement...*, hal.26-27.

agama tersebut.² Weber juga melakukan pengkajian hubungan etos kerja dengan agama, salah satu hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju pada kenyataan yang riil. Clifford Geertz sebagai penerus Max Weber (dalam Swasono) juga melakukan penelitian di Kota Gede Yogyakarta, hasil dari penelitiannya membagi masyarakat menjadi tiga golongan, yaitu: santri, abangan dan priyayi. Hasilnya ternyata golongan santri yang melaksanakan ajaran islam secara puritan (sholeh) bersemangat memiliki aktivitas perdagangan dan industry yang tinggi, sedangkan dua golongan yaitu abangan dan priyayi menunjukkan tingakat kegiatan ekonomi yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis. Hal itu karena dua golongan tersebut memiliki motivasi spiritual yang rendah. Dari teori yang dikemukakan Max Weber dan kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan penerusnya yakni Clifford Geertz menunjukkan bahwa motivasi spiritual merupakan salah satu factor penting yang mendorong setiap perilaku individu dalam melakukan kegiatannya salah satunya dalam bekerja. Motivasi spiritual di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Fondation Blitar merupakan salah satu factor pendorong karyawan dalam bekerja. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan yang disediakan dan diperkuat dengan tindakan apresiasi oleh perusahaan. Diantaranya kegiatannya

² Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.8

adalah mengaji setiap pagi, tasbih, MESM (*management emotional spiritual mayangkara*), tanya jawab seputar agama menjelang waktu subuh dan apresiasi yang tinggi di berikan kepada karyawan yang giat dan aktif dalam bekerja dan mengikuti kajian-kajian keagamaan dengan memberikan hadiah umrah. Serangkaian kegiatan tersebut terbukti mampu berpengaruh terhadap kinerja yang religious pada karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta, dimana hasilnya motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta.³ Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muafi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius, studi empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER), dimana hasilnya motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER).⁴

³Novitasari, "Pengaruh Motivasi..., hal.X

⁴Muafi, "Pengaruh Motivasi..., hal.1

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pihak perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Baik dalam bentuk pelayanan terhadap karyawannya secara fisik seperti dari bangunan, kamar mandi, kesehatan, makanan dan minuman maupun non fisik yaitu menciptakan suasana kerja nyaman dengan menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan.

Diperusahaan, khususnya pada dua lini perusahaan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Dari segi lingkungan fisik kedua lini ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang menjadi satu seperti post keamanan, tempat parkir, kamar mandi, dapur kecil dan ruang kelas. Selain itu, ruangan kerja juga memiliki pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan. Selain itu, juga disediakan peralatan kesehatan, kantin gratis dan Masjid. Selain fasilitas yang berbentuk fisik, lingkungan kerja yang dimiliki kedua lini yakni Radio Mayangkara FM dan

Mayangkara Foundation Blitar juga erat akan hubungan kekeluargaan antar karyawannya, baik yang memiliki jabatan tinggi maupun yang memiliki jabatan rendah. Selain itu untuk menjaga agar hubungannya selalu baik maka perusahaan khususnya dua lini ini mengadakan sebuah kegiatan yakni silaturahmi kerumah masing-masing karyawan sebulan sekali. Hal ini tentu menjadi hal yang menarik, perusahaan mencoba menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan kekeluargaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi, ia menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja juga meliputi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁵

Pernyataan teori di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang meliputi bangunan, layanan seperti kesehatan, kamar mandi, makanan dan minuman serta hubungan antar karyawan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan sehingga menunjang kinerja

⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 51-52

karyawan yang optimal. Disini di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar mencoba menjaga hubungan tersebut dan menciptakan lingkungan kerja dengan baik. Sehingga seluruh karyawanpun merasa nyaman.

Sedarmayanti, juga mengatakan bahwa menurutnya:

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien.⁶

Pernyataan tersebut juga membuktikan seberapa penting peran lingkungan kerja yang nyaman bagi optimalnya kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini mendukung penelitian Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), dimana hasilnya menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

⁶Sedarmayanti, *Tata Kerja...*, hal. 28

⁷Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo, "Pengaruh Lingkungan...", hal.1

kinerja karyawan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Semakin baik disiplin kerja yang diciptakan dan dipatuhi oleh pihak perusahaan dan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Disiplin kerja yang baik diciptakan melalui penerapan peraturan yang mengikat dan ditegaskan serta ditaati oleh kelesuruhan aspek dari perusahaan. Disiplin kerja inipun juga dicerminkan melalui penghargaan dan sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melaksanakan aturan dengan tertib maupun yang melanggar aturan atau disiplin kerja. Dengan kedisiplinan, karyawan akan dapat lebih memanfaatkan waktu yang di tentukan dengan maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

⁸Lucky Wulan Analisa, “Analisis Pengaruh...”, hal.V

Pada perusahaan Mayangkara Group utamanya dua lini yaitu Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar, ada beberapa hal yang berkaitan dengan sistem pendisiplinan karyawan, seperti sistem absensi manual dimana keterangan pada absensi tersebut adalah nama, jam datang kemudian tanda tangan, dan kedua pemberian surat peringatan kepada karyawan yang tanpa keterangan tidak datang ketempat kerja dan masih banyak lagi. Bentuk pengabsenan dan penegakan kedisiplinan dengan memberikan surat keterangan menjadi bukti bahwa perusahaan menjalankan fungsinya dengan benar, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing sekalipun tidak ada pengawasan dari atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam buku Edi Sutrisno, mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁹ Di Radio Mayangakar FM dan Mayangkara Foundation Blitar telah menerapkan system atau peraturan yang ketat terhadap pendisiplinan karyawan hal ini terbukti dengan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karaywan yang ada diperusahaan.

⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hal.86

Disiplin kerja menurut Afandi:

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.¹⁰

Dengan tingginya tingkat pendisiplinan yang ada diperusahaan akan meningkatkan kinerja melalui pemanfaatan waktu yang lebih efektif dan efisien oleh karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, yang bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, dimana hasilnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Yoga Kusuma Wardhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cisauk Kabupaten Tangerang), dimana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹²

D. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

¹⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator ...*, hal. 118

¹¹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, "Pengaruh Disiplin...", hal.1

¹²Yoga Kusuma Wardhana, "Pengaruh Gaya...", hal.VIII

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Karyawan menyadari bahwa kinerja yang mereka lakukan akan berpengaruh terhadap kompensasi yang akan mereka terima, baik berupa gaji pokok maupun bonus dari hasil mereka melakukan promosi produk atau jasa pengiklanan radio yang para karyawan lakukan.

Ada banyak bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan Mayangkara kepada karyawannya, termasuk asuransi, beasiswa pendidikan bagi anak karyawan, umrah gratis, bonus dan masih banyak lagi. Ada satu pemberian kompensasi yang membuat peneliti tertarik adalah sistem pemberian bonus. Dimana karyawan diperbolehkan berlomba-lomba mendapatkan bonus dengan menjadi sales yakni mendatangkan atau membawa klien untuk menggunakan layanan jasa iklan di Radio milik anak perusahaan. Dengan perhitungan keuntungan sebesar 40% dari pendapatan bersih dengan syarat klien tersebut harus sudah melunasi pembayaran dengan batas waktu yang telah ditetapkan dan apabila klien belum melunasi sampai

batas akhir toleransi pembayaran layanan jasa iklan maka sales atau karyawan tersebut berkewajiban untuk melunasi hutang iklan tersebut terlebih dahulu. Jadi seimbang ketika perusahaan membuka peluang sebesar-besarnya untuk para karyawan mendapatkan pendapatan lebih maka karyawan juga di bebaskan tanggung jawab atas pembayaran lunas klien tersebut,

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, yang menyatakan bahwa kompensasi:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, , mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah perjam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.¹³

Artinya mereka setuju bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bisa berbentuk apa saja dan diberikan dengan periode kapan saja, baik harian maupun bulanan berbentuk uang, barang, jaminan maupun penghargaan.

Menurut Viethzal Rivai, Kompensasi merupakan:

Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁴

¹³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal.118

¹⁴Viethzal Rivai *Manajemen Sumber...*, hal.357

Artinya setiap usaha dan waktu yang dikeluarkan oleh karyawan akan di ganti dengan balas ajasa baik berupa uang, bonus, barang, jaminan kesehatan dan lain-lain.

Menurut Simamora (dalam penelitian yang dilakukan oleh Fendra Nawa dan Sesilya Kempa), terdapat beberapa indikator penetapan kompensasi diantaranya: (1) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, (2) insentif yang sesuai dengan pengorbanan, (3) tunjangan yang sesuai dengan harapan, (4) fasilitas yang memadai.¹⁵ Disini di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar mempertimbangkan keempat aspek tersebut dalam memberikan kompensasi, sehingga besar kecil balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakio Utama Samarinda, dimana hasilnya adalah berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.¹⁶ Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasanah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (ss) Yogyakarta, dimana hasilnya

¹⁵ Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi...", hal.3

¹⁶ Usman Fauzi, "Pengaruh kompensasi...", hal.1

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (ss) Yogyakarta.¹⁷

E. Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Artinya variabel motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

Ketika seorang individu memasuki sebuah perusahaan maka ia memiliki harapan akan terpenuhinya kebutuhan yang ia miliki baik secara materil maupun naluriah (kepuasan batin). Di sisi lain ketika sebuah perusahaan melakukan perekrutan seorang karyawan ada tujuan besar yang ia tanggungkan kepada individu tersebut untuk dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Adanya keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dan tujuan perusahaan haruslah menjadi dasar dan dua sisi yang tidak bisa di lepaskan dan saling

¹⁷Farikha Nur Khasanah, "Pengaruh Kompensasi...", hal.VII

berkaitan. Keseimbangan antar keduanya pun menjadi tantangan tersendiri bagi pihak-pihak yang terkait untuk turut berpikir dan merumuskan strategi, peraturan ketetapan yang tepat, utamanya berkaitan dengan kegiatan-kegiatan dilingkungan perusahaan. Baik dari segi memberikan motivasi spiritual karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, pembentukan peraturan perusahaan yang mengatur terkait disiplin kerja karyawan yang dirumuskan dan mengikat, serta pemberian hak individu atau karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Mayangkara Group utamanya pada dua lini yakni Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar telah menyadari bahwa ada keselarasan antara keempat faktor tersebut yakni motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan disediakannya berbagai macam kegiatan yang menunjang terwujudnya kinerja yang baik melalui faktor-faktor tersebut. Pertama, perusahaan menyadari betul bahwa investasi yang tidak akan berkurang nilainya adalah investasi yang dilakukan terhadap karyawannya, dengan cara memberikan masing-masing karyawannya hak atas terpenuhinya kebutuhan ruhaniannya yakni keagamaan, dengan disediakan berbagai macam kegiatan, seperti seminar spiritual, mengaji sampai hadiah umrah gratis. Kedua, perusahaan menyediakan lingkungan yang nyaman baik dari segi bangunan fisik berupa bangunan yang aman,

luas, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kelengkapan fasilitas seperti masjid, kantin, kamar mandi yang bersih tak cukup sampai disitu perusahaan juga mendukung adanya kegiatan yang sayarat akan rasa kekeluargaan yang kental hal ini diperkuat dengan kegiatan silaturahmi kerumah masing-masing karyawan sebulan sekali. Ketiga, perusahaan menerapkan peraturan yang tegas dan mengikat, untuk memberikan batasan agar karyawan selalu patuh terhadap peraturan dan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perusahaan. sebagai contoh yakni pemberian surat peringatan bagi karyawan yang tidak hadir di perusahaan tanpa izin yang jelas. Keempat, perusahaan berupaya memberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi karyawan untuk perusahaan. Diantaranya pemberian jaminan kesehatan, beasiswa pendidikan untuk anak karyawan, asuransi, bonus dan lain-lain. Yang menarik adalah pemberian bonus yang adil bagi seluruh karyawan baik yang memiliki jabatan tinggi maupun rendah. Mereka mendapatkan bonus sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu lebih yang mereka keluarkan untuk perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori menurut Muhammad Busro, yang menyatakan bahwa:

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain; (a) kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi; (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan

kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.¹⁸

Artinya factor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini mencakup beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutmainah dengan tujuan untuk meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah di BNI Syariah KC Semarang, dimana hasilnya seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KC Semarang.¹⁹ Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Menner Semarang, dimana hasilnya yaitu ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Menner Semarang.²⁰

¹⁸ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen...*, hal.95

¹⁹Nurul Mutmainah, "Pengaruh Motivasi...", hal.vii

²⁰Bayu Saptianingsih, "Pengaruh Kompensasi...", hal.vii

