

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan cara penyebaran kuesioner atau angket yang ditunjukkan kepada karyawan KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung, peneliti mengelola data hasil dari jawaban responden atas kuesioner atau angket yang disebar pada karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 responden yang dibagi menjadi 36 responden pada KSPPS BTM Surya Madinah dan 14 responden pada BMT Pahlawan Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian, data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 dan menunjukkan hasil bahwa pengujian data kuesioner keseluruhan dinyatakan valid dan seluruh variabel dinyatakan reliabel. Adapun penjelasan yang lebih rinci hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan untuk karyawannya maka kinerja karyawan pun juga akan semakin meningkat

Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang disediakan KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan tidak bagus maka kinerja karyawan pun juga akan menurun.

Hasil penelitian mendukung secara konsisten dengan teori Pandi Effendi, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau 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 dalam suatu perusahaan.⁸³ Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina dan Sudarmin Manik⁸⁴, Dian Pratiwi⁸⁵, Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, dan R. Sudirman⁸⁶, Alliyah Fauziyyah⁸⁷,

⁸³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*hal.51-52

⁸⁴ Nova Safrina dan Sudarmin Manik, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri", *Al-Masraf*, Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2018

⁸⁵ Dian Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Pematangsiantar", *Jurnal MAKER*, Vol. 3, No. 1, Juni 2017

⁸⁶ Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, dan R. Sudirman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar", *Paradoks*, Vol. 2, No. 3, Juli 2019

⁸⁷ Alliyah Fauziyyah, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*, (Palembang: Skripsi tidak diterbitkan, 2017)

dan Hafizah⁸⁸. Diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian variabel kondisi lingkungan kerja di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan secara langsung menentukan perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh suatu organisasi atau perusahaan mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu yang dipergunakan efektif.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan maka kinerja pun juga akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan tidak bagus maka kinerja pun juga akan menurun.

⁸⁸ Hafizah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram*, (Mataram: Skripsi tidak diterbitkan, 2018)

Penelitian ini relevan dengan teori Singodimedjo bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁸⁹ Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting, oleh karena itu kedisiplinan karyawan perlu dilakukan penanganan secara lebih jelas karena pada dasarnya mencerminkan produktivitas kerja karyawan dan apabila karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan.

Adapun tujuan penerapan disiplin kerja adalah:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.
- 2) Menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

⁸⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 87

- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat⁹⁰, Ahril Hidayat, Saroyo dan Muhammad Danton Noor⁹¹, Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, dan Lucky Dotulong⁹², Nurmaidah Br Ginting⁹³, Dian Pratiwi⁹⁴, Kenny Astria⁹⁵, Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, dan R. Sudirman⁹⁶. Diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian variabel disiplin kerja di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan secara langsung menentukan perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilaman

⁹⁰ Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat, "Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam", *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2017

⁹¹ Ahril Hidayat, Saroyo, dan Muhammad Danton Noor, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung", *JAPB*, Vol. 2, No. 1, April 2019

⁹² Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, dan Lucky Dotulong, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan", *Jurnal Ilmiah Berkala Efisiensi*, Vol. 16, No. 02, Tahun 2016

⁹³ Nurmaidah Br Ginting, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan", *AJIE*, Vol. 3, No. 2, Mei 2018

⁹⁴ Dian Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Pematangsiantar", *Jurnal MAKER*, Vol. 3, No. 1, Juni 2017

⁹⁵ Kenny Astria, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang", *Jurnal Mandiri*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018

⁹⁶ Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, dan R. Sudirman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar", *Paradoks*, Vol. 2, No. 3, Juli 2019

sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

C. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung.. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan maka kinerja pun juga akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi karyawan di KSPPS BTM Surya dan Madinah BMT Pahlawan tidak bagus maka kinerja pun juga akan menurun.

Hasil penelitian mendukung secara konsisten dengan teori Soetopo, Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan serta menerima pesan-pesan dalam suatu organisasi.⁹⁷ Komunikasi merupakan salah satu faktor penting ketika melakukan pekerjaan. Untuk mencegah terjadinya kesimpangsiuran informasi, para karyawan perlu saling berkomunikasi satu sama lain baik dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja. Apabila

⁹⁷ Soetopo H., *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 189

komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik tentu operasional perusahaan akan berjalan lancar. Namun sebaliknya, kurangnya komunikasi akan menghambat segala aktivitas perusahaan sehingga gagal mencapai tujuan. Sering terjadi *miss communication* dalam perusahaan dapat menyebabkan kegagalan operasional, sehingga sebisa mungkin dapat dicegah agar tidak mendatangkan dampak negatif yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahril Hidayat, Saroyo dan Muhammad Danton Noor⁹⁸, Nurmaidah Br Ginting⁹⁹, dan Alliyah Fauziyyah¹⁰⁰. Diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian variabel disiplin kerja di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan variabel komunikasi secara langsung menentukan perubahan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan untuk mengerjakan aktivitas perusahaan. Komunikasi menentukan bagaimana kegiatan perusahaan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Perusahaan perlu menciptakan komunikasi yang efektif, baik komunikasi antar sesama pekerja maupun komunikasi antara pekerja dengan pimpinan. Hal ini dilakukan guna menghindari hal-hal seperti *miss*

⁹⁸ Ahril Hidayat, Saroyo, dan Muhammad Danton Noor, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung", *JAPB*, Vol. 2, No. 1, April 2019

⁹⁹ Nurmaidah Br Ginting, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan", *AJIE*, Vol. 3, No. 2, Mei 2018

¹⁰⁰ Alliyah Fauziyyah, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*, Palembang: Skripsi tidak diterbitkan, 2017)

communication dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dimana jika hal tersebut terjadi akan berimbas pada operasional perusahaan seperti terhambatnya bahkan kacaunya kegiatan perusahaan.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan uji F (pengujian secara simultan) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah maupun BMT Pahlawan Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan teori Siagian, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari perilaku kerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.¹⁰¹

Dengan demikian yang perlu diperhatikan oleh pimpinan BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung adalah faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yaitu pada lingkungan kerja, karena semakin baik perusahaan menciptakan lingkungan kerja akan membuat karyawan bersemangat bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam peningkatan

¹⁰¹ Risqi Ameliawati dan Rini Nugraheni, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada CV. Fan JayaLogam Kaliwungu), *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 4. No. 2. Tahun 2015, hal. 1

kinerja karyawan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Selanjutnya untuk komunikasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena komunikasi yang efektif, baik komunikasi antar sesama pekerja maupun komunikasi antara pekerja dengan pimpinan dapat menghindari hal-hal seperti *miss communication* dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan. Dimana jika hal tersebut terjadi akan berimbas pada operasional perusahaan seperti terhambatnya bahkan kacanya aktivitas perusahaan.