

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Berdasarkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan industri krupuk Impala Bunga Kapas Kediri. Terbukti dari hasil perhitungan secara parsial di dapat nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Nilai t menunjukkan negatif mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya kerjamakakerja karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas akan menurun, dan begitupun sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam Industri Krupuk Impala Bunga Kapas, kebiasaan dan aturan yang dibuat kurang kuat untuk mendisplinkan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa masih adanya karyawan yang melanggar aturan seperti halnya masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Meskipun dalam Industri ini untuk jadwal kerja termasuk fleksibel namun ada beberapa bagian yang memiliki ketentuan jam kerja, diantara mereka masih ada yang melakukan pelanggaran tersebut. Selain itu, masih ada karyawan yang tidak melakukan perencanaan kerja terlebih dahulu dan ketidak mampuan memberikan solusi untuk menyelesaikan sebuah masalah. Dengan fenomena yang ada dalam

perusahaan seharusnya pihak Industri Krupuk Impala Bunga Kapas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.¹

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini kurang sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai dan diterapkan dalam segala aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.² Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Redi³, Fachreza, Said dan Shabri⁴, yang menunjukkan bahwa adanya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

¹ Ibid., hlm. 19

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, hal.223.

³ Redi Indra Yuda, *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik* (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.9 No.2, 2018)

⁴ Fachreza, Said Musnadi, dan M.Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*, (Jurnal Magister Manajemen, Vol 02, No.1 2018)

Berdasarkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan industri krupuk Impala Bunga Kapas Kediri. Terbukti dari hasil perhitungan secara parsial di dapat nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka tingkat kinerja karyawan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

Dengan mempunyai keterampilan, pemberian upah, dan reward kepada karyawan cukup memberikan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Dalam pemberian upah di Industri Krupuk Impala Bunga Kapas melalui dua sistem yaitu, borongan dan waktu. Penggunaan sistem borongan ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Semakin mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maka semakin banyak upah yang diberikan dan begitupun sebaliknya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori motivasi merupakan mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁵ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Siti dan Jafar⁶, Galan Edy⁷, Oom dan Rizki⁸, dalam ketiga

⁵ Arianty, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 102.

⁶ Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Ccabang Makasar*, (jurnal Center Economic Student Journal, vol 2. No.2, Universitas Muslim Indonesia)

penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Indra dan Fajar⁹, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Serta penelitian Endah¹⁰, menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Berdasarkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan industri krupuk Impala Bunga Kapas Kediri. Terbukti dari hasil perhitungan secara parsial di dapat nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi maka tingkat Kinerja Karyawan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

Kinerja karyawan di Industri Krupuk Impala Bunga Kapas akan terorganisir lebih baik dengan adanya komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan memberikan

⁷Galan Kusuma, dan Edy Rahardja, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Dionegoro Journal Of Management, Vol7, Universitas Dionegoro)

⁸Oom Komariyah dan Rizki Pawzi Sukart, *Peran Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah*, *journal of islamic Economics, Business and Finance*, vol.10 n0.1 2020

⁹Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 2, N0.1 2019

¹⁰Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam*. *Jurnal.usgjogja*, vol.1, Universitas Upajawa Dewantara

dampak kinerja yang baik bagi perusahaan, dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada tujuan organisasi atau lebih mementingkan kepentingan pribadi. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan tempat kerja/organisasinya, mereka akan mempunyai tanggung jawab dan memahami tentang tugasnya.

Karyawan Indsutri Krupuk Impala Bunga Kapas belum terdaftar dalam Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, namun meskipun begitu para karyawan sangat menjunjung tinggi visi dan misi pada perusahaan termasuk dalam peningkatan produktivitas kinerja. Dalam pembagian tugas yang diberikan para karyawan secara berkelompok mereka berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal sesuai target yang ditentukan, hal ini dipicu adanya reward dan pembagian upah secara borongan. Kemampuan dalam memproduksi barang sangat mempengaruhi upah yang akan diterima. Selain itu, para karyawan sudah menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari jawaban kusioner bahwa karyawan merasa masuk dalam organisasi ini merupakan keputusan yang tepat, dan organisasi memberikan jasa bagi hidupnya. Selain itu loyalitas yang tinggi membuat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung teori reitner dan Kinicki yang menyatakan komitmen organisasi memberikan cerminan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi

dan terkait dengan tujuan-tujuannya.¹¹ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan¹², Ras Muis, Jufrizen, dan Fahmi¹³, Kardinah dan Cahya¹⁴ yang menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

Dari hasil uji F(ANOVA) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara silmutan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri krupuk Impala Bunga Kapas Kediri. Terbukti dari hasil perhitungan secara silmutan ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , dan nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai alpha. Maka dari hasil yang didapat menunjukkan variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri krupuk Impala Bunga Kapas Kediri. Jika budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif maka akan diikuti

¹¹ Harun Samsudin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indo media Pustaka, 2018), hal 63.

¹² Prasetyo Kurniawan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tanggerang Merdeka*, (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.1 No.1, 2018, Universitas Pamulang).

¹³ Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah vol.1, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

¹⁴ Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husna, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Riset Manajemen, Vol.4 No.1, 2019, Universitas Bhayangkara Jakarta).

juga pengaruh yang positif dari kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan begitupun sebaliknya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Wahyuningsih, Siti dan Jafar¹⁵ menyatakan secara simultan variabel independen budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Prasetyo Kurniawan¹⁶ menyatakan secara simultan variabel independen disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Etika Kerja Islam Dalam memoderasi hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh memoderasi pada budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis diperoleh hasil pada persamaan pertama nilai signifikansi etika kerja Islam menunjukkan hasil berpengaruh signifikan. Sedangkan pada variabel moderate 1 yang merupakan variabel interaksi antara budaya kerja

¹⁵Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar*, (jurnal Center Economic Student Journal, vol 2. No.2, Universitas Muslim Indonesia).

¹⁶Prasetyo Kurniawan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tanggerang Merdeka*, (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.1 No.1, 2018, Universitas Pamulang).

dengan etika kerja Islam menunjukkan nilai tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa moderate1 merupakan bukan variabel moderasi. Artinya hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh dalam memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel etika kerja Islam memperlemah pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini didukung oleh penelitian Jufrizen yang menyatakan bahwa etika kerja tidak dapat memoderasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, etika kerja bukan sebagai variabel moderating yang tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap karyawan.¹⁷

F. Pengaruh Etika Kerja Islam Dalam memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh memoderasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis diperoleh hasil pada persamaan pertama nilai signifikansi etika kerja Islam menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan pada variabel moderate2 menunjukkan nilai tidakberpengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa moderate2 merupakan bukan variabel

¹⁷Jufrizen, *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal EkonomiManajemen & Bisnis, Vol.18, No.2, 2017, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).

moderasi. Artinya hasil penelitian mengindikasikan bahwa etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh dalam memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel etika kerja Islam memperlemah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak dapat memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal sejalan dengan penelitian Endah yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating, dengan menggunakan analisis PLS menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan terhadap pemahaman etika kerja islam.¹⁸

G. Pengaruh Etika Kerja Islam dalam memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh memoderasi pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis diperoleh hasil pada persamaan pertama nilai signifikansi etika kerja Islam menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan pada variabel moderate 1 yang merupakan variabel interaksi antara komitmen organisasi dengan etika kerja Islam menunjukkan

¹⁸Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam*. Jurnal.usgjogja, vol.1, Universitas Upajawa Dewantara, 2017

nilai pengaruh signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa moderate 1 merupakan variabel moderasi. Artinya hasil penelitian mengindikasikan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh dalam memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel etika kerja Islam memperlemah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Arwani yang dilakukan oleh menyatakan bahwa etika kerja Islam memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM.¹⁹

¹⁹ Muhammad Arwani, *Model Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kompetensi Profesional dan Komitmen Afektif dengan Memoderasi Etika Kerja Islami*, Tesis (Semarang: Universitas Islam Sultanagung, 2018)