

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan hasil dari data yang peneliti dapatkan, menunjukkan bahwa budaya organisasi teruji positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri. Hal ini sesuai dengan analisis regresi secara parsial didapatkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari α . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dikerjakan atau dilakukan maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Moh. Pabundu yang menyatakan terdapat banyak karakteristik budaya organisasi, salah satu diantaranya yaitu inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dan pola komunikasi.⁸⁹ Budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Budaya organisasi yaitu suatu organisasi yang menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu sama untuk menyelesaikan tugasnya.

⁸⁹ Moh. Pabundu Tika, *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, (Jakarta; PT.Bumi Aksara, 2012), hal. 10

Hasil penelitian ini mendukung dari peneliti yang dilakukan oleh Fajar, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank nagari cabang siteba padang.⁹² Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti sejalan dengan peneliti sekarang, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Nurwahid, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Bendungan dan Pamulang.⁹³ Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja Bank Syariah⁹⁴ Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁹² Fajar & Riche Fermayani, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang*, Dalam Jurnal Marketing, Vol. 03, No. 01, 2019

⁹³ Ijmatin Nurwahid, dan Dra . Ade Irma Susanty, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Bank Syariah Mandiri Regional Office III)*, dalam Jurnal e-proceeding of management, vol. 04, no. 03. 2017

⁹⁴ Tri Widiyanto dan Supriyono, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Dalam Jurnal Ekonomi dan Perbankan, Vol 03, No 02, 2018

B. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan, menunjukkan bahwa kemampuan kerja teruji positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Hal ini sesuai dengan analisis regresi secara parsial didapatkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari α . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Artinya semakin baik kemampuan kerja yang dikerjakan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang didapatkan, dan begitu juga sebaliknya.

Kemampuan merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang bekerja dalam lembaga perbankan. Kemampuan sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan mencapai output pekerjaan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, komitmen pada pekerjaan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam setiap perusahaan.

Menurut Wibowo membagikan kemampuan kerja dalam empat kategori, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan emosional, kemampuan fisik, dan kemampuan kognitif.⁹⁴ Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

⁹⁴ Wibowo, *perilaku dalam organisasi*, (Jakarta: rajawali pers, 2013), hal. 94

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulutGo di cabang utama.⁹⁵ Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneliti sekarang, yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Sidik, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh kemampuan, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.⁹⁶ Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *work-life balance* berpengaruh negative, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan, menunjukkan bahwa motivasi kerja teruji negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Hal ini sesuai dengan analisis regresi secara parsial yang didapatkan dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih dari α . Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

⁹⁵ M.B.A. Wuwungan, O.S. Nelwan, Dan Y. Uhing, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Dalam *Jurnal EMBA*, Vol. 08, No. 01, 2020

⁹⁶ Rochim Sidik, *Pengaruh Kemampua, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Permata Jatim*, Dalam *Journal Yos Soedarso Economics*, Vol. 01, No. 01, 2019

Artinya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

Menurut teori kebutuhan dari Abraham Maslow setiap manusia memiliki kebutuhan, dimana kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, rasa keamanan, sosial, dan penghargaan.⁹⁶ Dalam teorinya menyettingkan tingkatan (*herarci*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Hardiansyah, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP bagian *record management* dan *partnership operation*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP bagian *record management* dan *partnership operation*.⁹⁷ Penelitian ini sejalan dengan peneliti sekarang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hendri ini bertolak belakang dengan peneliti sekarang, dimana dalam penelitiannya motivasi kerja

⁹⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), Hal 352

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.⁹⁸ Sedangkan peneliti sekarang berpengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri. Yang artinya motivasi kerja harus lebih sering diberikan oleh pimpinan agar memperoleh kinerja yang baik dan maksimal.

D. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri sudah cukup baik, sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan analisis regresi secara parsial didapatkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari α . Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Menurut teori Malayu yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu tujuan/ kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, dan sanksi hukuman.⁹⁹ Dimana tingkat kedisiplinan itu harus dilakukan dengan baik. Bila tidak akan menimbulkan tidak teraturnya peraturan-peraturan yang ada diperusahaan tersebut.

Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Oleh karena itu, aturan yang telah ditetapkan haruslah dilaksanakan dengan konsisten. Konsisten ini

⁹⁷ Asep Hardiansyah, Soehardi, Zaharatussoleha Rony, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation*, Dalam *Jurnal Ilmiah Bisnis Manajemen*, Vol. 06, Mo. 02, 2019

⁹⁸ Hendri Sembiring, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*, Dalam *Jurnal Jurakunma*, Vol. 13, No. 01, 2020

sangat diperlukan untuk meyakinkan bahwa dalam seluruh anggota organisasi memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastri. Dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung.¹⁰⁰ Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneliti sekarang yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Primadi, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pengkreditan Rakyat.¹⁰¹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar, dalam penelitiannya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.¹⁰² Dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁹⁹ Malayu. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 194-198

¹⁰⁰ Lastri Shofya Wulandari, Dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung*, Dalam *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, Vol. 4, No. 1, 2018, (Universitas Islam Bandung)

¹⁰¹ Jeni Nata Liyas & Reza Primadi, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat*, Dalam *Jurnal Al-Masraf*, Vol. 2, No. 1, 2017

¹⁰² Bachtiar Arifudin Husain, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*, Dalam *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2018

E. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan nilai sig. (0,002) lebih kecil dari taraf sig. α . Yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank muamalat Indonesia kantor cabang Kediri.

Menurut teori Wursanto faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.¹⁰³ Sedangkan menurut Wiraman kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor perilaku kerja pegawai. Untuk faktor lingkungan kerja meliputi budaya organisasi dan untuk faktor perilaku kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja.¹⁰⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yasin dan kawan-kawan yang bertujuan untuk menganalisis kemampuan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.¹⁰⁵ Yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja islam secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰³ Wursanto, *dasar-dasar ilmu organisasi*, (Yogyakarta: andi, 2010), hal. 67

¹⁰⁴ Wiraman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), Hal. 274

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah.¹⁰⁶ Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari keempat variabel independent dalam pengaruh kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

¹⁰⁵ A. Yasin, M. Findi, Dan M. Nadrattuzaman Hosen, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bank Bjb Syariah Cabang Bekasi*, Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 05, No. 02, 2019

¹⁰⁶ Arif Budi Santoso, *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah*, Dalam *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, Vol. 05, No. 01, 2018