

BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Peneliti kemudian mengolah data hasil jawaban angket yang telah diisi responden dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic 26 for windows*, maka tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

A. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi islami secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Dengan demikian dapat diketahui bahwa keberadaan budaya organisasi islami menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil pengujian juga didukung dengan adanya koefisien yang positif dimana semakin tinggi atau semakin meningkatnya budaya organisasi islami, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hakim bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga budaya organisasi mempunyai hubungan

positif dengan kinerja karyawan.¹¹⁸ Hal ini didukung pandangan Islam, yang dimana suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua aturan Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan dan lebih khusus pada urusan etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan oleh penelitian dari Maula dkk. yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Di sini ditunjukkan bahwa budaya organisasi islami secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.¹¹⁹

Hasil dari penelitian lain yang selaras dengan penelitian ini dilakukan oleh Ekhsan dan Mariyono¹²⁰, serta Laili dan Anwar¹²¹. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari masing-masing penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

¹¹⁸ Lukman Hakim, *Budaya Organisasi...*, hal. 198

¹¹⁹ Lia Hikmatul Maula, dkk., *Pengaruh Budaya...*, hal. 80-91

¹²⁰ Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono, *Pengaruh Gaya...*, hal. 265-275

¹²¹ Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, *Pengaruh Budaya...*, hal. 36-

UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memiliki budaya organisasi islami atau nilai-nilai yang mendukung hubungan perilaku-perilaku yang baik antar sesama karyawan seperti saling menghargai, jujur, disiplin, ulet, belajar dan tumbuh bersama, serta perbaikan berkelanjutan. Perusahaan juga tidak mengesampingkan ibadah dalam bekerja. Karyawan merasakan kenyamanan dengan budaya organisasi islami yang diterapkan oleh UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban yang ada di dalam angket yang sudah disebar oleh peneliti. Budaya organisasi islami perusahaan perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar budaya organisasi islami yang sudah tercipta dapat lebih baik lagi sehingga karyawan dapat konsisten dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut tidak nyaman maka para karyawan tidak ada gairah semangat dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Nitisemito dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Personalia”. Menurut Nitisemoto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.¹²² Berdasarkan hasil penelitian ini, juga diperoleh hasil yang sesuai dengan teori yang dikemukakan Saydam. Tokoh tersebut menyatakan bahwasanya lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.¹²³

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan Sihaloho dan Siregar¹²⁴, Sofyan¹²⁵, Budianto dan Katini¹²⁶, Yuliantari dan Prasasti¹²⁷, serta Wijaya dan Susanti¹²⁸. Masing-masing penelitian tersebut bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan mengarahkan diri dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Kemampuan karyawan dalam suatu organisasi

¹²² Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, hal. 183

¹²³ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber...*, hal. 266

¹²⁴ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 273-281

¹²⁵ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 18-23

¹²⁶ A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 100-124

¹²⁷ Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 76-82

¹²⁸ Hendry Wijaya dan Emy Susanti, *Pengaruh Lingkungan...*, hal. 40-50

untuk berbagi pengetahuan lintas sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Beberapa karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja jika difasilitasi oleh lingkungan kerja yang baik. Apalagi kenyamanan lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas. Pekerjaan tidak akan bisa optimal, jika kondisi lingkungan tidak mendukung. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dan komitmen karyawan, artinya dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung meningkat.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, secara parsial pengujian menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung secara menyeluruh sudah puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung juga mengalami kenaikan. Serta sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung mengakibatkan kinerja karyawan semakin turun.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson bahwa secara jelas adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja, sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.¹²⁹

Teori lain yang sesuai dengan penelitian ini diungkapkan oleh Robbins dan Judge. Mereka menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Di mana saat berpindah dari level individu ke organisasi, juga ditemukan dukungan

¹²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hal. 110

untuk hubungan kepuasan-kinerja. Organisasi dengan lebih banyak pekerja yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit terdapat pekerja yang puas.¹³⁰

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan Suardi¹³¹, Hamid dan Hazriyanto¹³², Febriyana¹³³, Londok dkk.¹³⁴, serta Prasetyo dan Marlina¹³⁵ yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari masing-masing penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung secara keseluruhan sudah dapat memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan para karyawan yang memberikan sikap positif terhadap pekerjaan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Karena itu, jawaban pada angket yang telah disebarkan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan, mendapatkan nilai yang baik dari para karyawan.

¹³⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi...*, hal. 65

¹³¹ Suardi, *Pengaruh Kepuasan...*, hal. 9-18

¹³² Abdul Hamid dan Hazriyanto, *Pengaruh Kepuasan...*, hal. 326-335

¹³³ Wanda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan...*, hal. 1-8

¹³⁴ Ribkha Novelin Londok, dkk., *Pengaruh Kepuasan...*, hal. 122-127

¹³⁵ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *Pengaruh Disiplin...*, hal. 21-30

D. Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Hasil dari data yang diolah pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian melalui perhitungan statistik yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kasmir mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.¹³⁶

Hasil penelitian ini juga searah penelitian terdahulu oleh Awaluddin yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makasar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.¹³⁷

¹³⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber...*, hal. 189

¹³⁷ Murtiadi Awaluddin, *Pengaruh Budaya...*, hal. 116-125

Namun terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas budaya organisasi secara umum, sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi dengan perspektif islami.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung di antaranya dipengaruhi oleh budaya organisasi islami karena para responden beragama Islam, sehingga budaya organisasi juga dipengaruhi keyakinan yang mereka ikuti. Kemudian didukung dengan faktor lingkungan kerja pada perusahaan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung yang memberikan kondisi yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan yang baik juga ikut memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kinerja UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.