

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Setelah peneliti meneliti langsung pada kinerja karyawan yang ada di BMT Sahara Tulungagung melalui penyebaran angket yang harus diisi oleh karyawan, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

#### **A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja di BMT Sahara Tulungagung.**

Hasil pengujian Hipotesis I mendapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Sahara maka diperlukan sebuah budaya organisasi yang baik di dalam organisasi

BMT Sahara memiliki budaya organisasi atau nilai – nilai yang mendukung hubungan perilaku – perilaku yang baik antar sesama karyawan seperti berjabat tangan sebelum memulai pekerjaan, bergiliran membawa kunci kantor sehingga dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja, menyediakan tempat beribadah dan memberi kesempatan para karyawan untuk melaksanakan shalat dhuhur. Dan disini karyawan merasakan kenyamanan dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh BMT Sahara Tulungagung hal tersebut dapat dilihat dari jawaban yang ada

didalam angket yang sudah disebarakan oleh peneliti di beri nilai yang bagus karena dilihat dari budaya organisasinya sudah bagus sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar budaya organisasi yang sudah tercipta dapat lebih baik lagi sehingga karyawan bisa selalu konsisten untuk meningkatkan kinerjanya.

Seperti yang di kemukakan oleh Siswanto dan Agus Sucipto dalam buku Teori dan Perilaku Organisasi Tinjauan Integratif budaya organisasi adalah nilai – nilai dominan yang di dukung oleh organisasi atau falsafah kebijaksanaan yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan ditempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar terdapat diantara anggota organisasi.

Budaya yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa juga lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai – nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta di anut dengan teguh dan komitmen yang tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen anggota/karyawan terhadap nilai – nilai, kepercayaan dan sikap- sikap bersama yang biasa dilakukan atau disepakati.

Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi, yaitu dalam hal:

- a) Memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi
- b) Memudahkan/menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai – nilai

yang ada.

- c) Tercapainya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi kerja akan meningkat.
- d) Kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan prestasi / efektivitas organisasi
- e) Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yakni pada skripsi M Hanif Al Rizal.<sup>1</sup> Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Berdasarkan uji t diperoleh hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Sahara Tulungagung.**

Hasil pengujian Hipotesis II mendapatkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa BMT Sahara Tulungagung telah memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya. Tujuan memberinya motivasi kepada semua karyawan di BMT Sahara Tulungagung agar karyawan lebih bersemangat untuk menjalankan tanggung jawab sesuai jabatannya dan juga cara untuk meminimalisir keluar masuknya karyawan.

---

<sup>1</sup> Zulkarnaini, “Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektifitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang”, 2012 Skripsi tidak diterbitkan diaksek pada 04 mei 2014

Seperti yang diungkapkan oleh Abraham Maslow, ia telah mengembangkan suatu konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of need*). Menurut Maslow, nampaknya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan – kebutuhan manusia. Hal tersebut dapat menyebabkan perbedaan prioritas yang diutamakan oleh setiap karyawan.

Dan dapat diperkuat dengan teori dari Douglas McGregor yang menyatakan hasil penelitian McClelland membuat dia lebih percaya bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan – kebutuhan lainnya.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia ini menurut McClelland, yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur – unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

Dengan membandingkan hierarki kebutuhan dari Maslow, McGregor menyatakan bahwa asumsi teori X tersebut jika diterapkan secara menyeluruh dan universal bagi setiap orang dalam organisasi akan sering tidak tepat. Dan pendekatan manajemen yang dikembangkan dari asumsi ini akan banyak mengalami kegagalan mencapai tujuan organisasi. Untuk menyadari kelemahan dari asumsi X itu maka

McGregor memberikan alternative teori lain yang dinamakan teori Y. asumsi teori Y ini menyatakan bahwa orang – orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X.

Secara keseluruhan asumsi teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan pada orang. Keduanya, bekerja dan bermain merupakan aktivitas – aktivitas fisik dan mental. Sehingga diantara keduanya tidak ada perbedaan, jika semua keadaan sama – sama menyenangkan.
- b. Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan – tujuan organisasi.
- c. Kemampuan untuk berkreaitivitas di dalam memecahkan persoalan – persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.
- d. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan – kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan – kebutuhan fisiologi dan keamanan.
- e. Orang – orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

Suatu kesan yang barangkali diperoleh dari mempelajari teori X dan teori Y ialah bahwa manjer – manajer yang menerima asumsi – asumsi teori X tentang manusia biasanya akan mempergunakan

pendekatan secara langsung, pengendalian dan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya. Sementara itu dalam asumsi teori Y, manajer – manajer akan bersikap membantu, mendukung dan mempermudah orang – orang dalam mengembangkan kreativitas tugas – tugasnya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yakni pada skripsi yang ditulis oleh Rica Pramita. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall pada taraf signifikansi 1% dibuktikan dengan  $t_{hitung} (5,015) > t_{tabel} (2,695)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,01$ . Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **B. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.**

Hasil pengujian Hipotesis III mendapatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung.

Disini BMT Sahara sudah bisa memberikan kenyamanan kepada karyawan karena para karyawan memberikan sikap yang positif terhadap

pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Karena itu jawaban yang ada didalam angket yang sudah disebarakan oleh peneliti di beri nilai yang bagus dilihat dari kepuasan kerja karyawan sudah bagus.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yakni pada skripsi Dewi Kapsari Ariyani. Hasil analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*) variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $p = 0,007$  syarat  $0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sahara Tulungagung. Kesamaan

didalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu kedua penelitian ini variabel kepuasan kerja sama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen.