

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari prespektif hasil kerja pada *Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah*.

Hasil penelitian pada *Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah* menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di kantor memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan. Sesuai dengan uji T dengan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut diatas taraf 5% (sebesar 0,131 > 0,05) yang berarti menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (1,586 < 1,734). Dengan demikian, menerima  $H_o$ .

Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.<sup>1</sup> Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerjanya tidak dapat mendukung.

---

<sup>1</sup> Saydam Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Resources Management Jilid 2)*, (Jakarta:PT Toko Gunung Agung 2000),hlm, 226

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono, dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan uji parsial. Pada penelitian di BTM Surya Madinah menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negatif tidak signifikan secara statistik antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari prespekif hasil kerja pada *Baitut Tanwil Muhammadiyah* Surya Madinah.**

Hasil penelitian pada BTM Surya Madinah dengan menggunakan uji T sesuai dengan batas signifikan 0,05, nilai signifikan berada diatas taraf 5% ( $0,071 > 0,05$ ) yang berarti menerima  $H_0$  atau menolak  $H_a$ , dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,926 > 1,734$ ) dengan demikian, maka menerima  $H_a$  yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dari prefpektif hasil kerja BTM Surya Madinah.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin sangatlah berpengaruh dengan organisasi yang dipimpin atau organisasi yang dikendalikan. Kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik, dengan lingkungan kerja yang baik dan didukung oleh pemimpin yang baik pula dalam memimpin maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal pula dan hasilnya pun akan lebih maksimal. Jika dalam cara memimpin seorang pimpinan mampu menjalankan tugas dan perannya dengan maksimal, maka tujuan dari

organisasi yang hendak dicapai akan berjalan dengan maksimal. Termasuk hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky Putra, hasil penelitian ini mengatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian di BTM Surya Madinah menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan secara statistik antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari prespektif hasil kerja.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari prespektif hasil kerja pada *Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah*.**

Hasil penelitian pada Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah dengan menggunakan uji F sesuai dengan batas signifikan  $< \alpha$  (0,05) dengan taraf signifikan sebesar  $(0,001 < 0,05)$  berarti menerima  $H_a$ . Telah diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,597 > 3,59$ ) yang berarti menerima  $H_a$ . Artinya pada BTM Surya Madinah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari prespektif hasil kerja.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan dengan hasil kerja yang lebih baik. Karena lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat kinerja karyawan lebih hal demikian, secara tidak langsung hasil kerja yang dicapai karyawan pun akan lebih baik lagi. Maka dari itu

lingkungan kerja yang baik dan nyaman perlu diperhatikan agar kinerja karyawan lebih baik. Sebaik apapun hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dan hubungan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, namun tidak disertai keadaan lingkungan kerja secara fisik tidak baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika tingkat kinerja karyawan tidak baik atau maksimal, maka hasil kerja yang dicapai pun kurang baik.