

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan dapat diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Etos Kerja Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menerapkan etos kerja Islami yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan sebuah kewajiban hakiki dalam upaya mendapatkan Ridho Allah sehingga hal ini dinamakan etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dengan niat Lillahita'ala sehingga pekerjaannya mampu mendatangkan materi sekaligus amal.

Seperti halnya dengan pendapat Agung Istiadi yang menerangkan bahwa etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi dari amal shaleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain etos kerja Islami terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri. Sehingga jika karyawan meningkatkan etos kerja Islami maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan menurunkan etos kerja Islami maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ciri-ciri etos kerja Islami diantaranya yaitu karyawan mampu bekerja dengan berlandaskan agama, mampu meningkatkan produktivitas kerja, dan senantiasa mengutamakan keefektifan dan efisiensi kerja.

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Harjoni Desky¹, yang menguji pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi etos kerja Islami karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah etos kerja Islami maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

B. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menerapkan disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja yang diterapkan karyawan CV. Sumenang yaitu mampu bekerja secara teratur,

¹ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami...", *Desember 2014*

tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Selain itu karyawan juga siap menerima sanksi apabila melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja bertujuan meningkatkan tanggung jawab karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Seperti halnya pendapat Moenir yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Ketika karyawan tidak mampu menaati aturan perusahaan maka mereka harus siap menerima sanksi yang diberikan oleh manajer. Dengan demikian tanggung jawab mereka secara langsung dapat dilihat dari sikap yang mereka miliki apakah menerima atau menolak aturan yang ada.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri. Sehingga jika karyawan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan menurunkan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ciri-ciri disiplin kerja yaitu diantaranya karyawan mampu datang dan pulang tepat waktu, selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja tanpa menunda pekerjaan, mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang

dilakukan dan siap menerima risiko apabila salah dalam bekerja, mampu menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan serta siap menerima sanksi apabila sewaktu-waktu melanggar aturan tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tinta Dwi Margawati², yang menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

C. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa bahwa etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis variabel etos kerja Islami lebih besar dari hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja. Dari hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas (etos kerja Islami dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja Islami dan disiplin kerja secara bersamaan diterapkan oleh karyawan CV. Sumenang. Dengan penerapan etos kerja Islami dan disiplin kerja yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang baik pula pada

² Tinta Dwi Margawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan...*, hal. 95

kinerja karyawan. Penerapan etos kerja Islami dan disiplin kerja tentunya tak lepas dari beberapa faktor. Faktor tersebut seperti motivasi baik motivasi pribadi atau motivasi yang berasal dari manajer perusahaan, lingkungan kerja, agama, dan faktor lainnya.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menolak H_0 dan menerima H_3 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jadi antara etos kerja Islami dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear. Dengan kata lain etos kerja Islami dan disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri. Sehingga jika karyawan meningkatkan etos kerja Islami dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika karyawan menurunkan etos kerja Islami dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Riski Indriani³, yang menguji pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi etos kerja Islami dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah etos kerja Islami dan disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

³ Riski Indriani, *Pengaruh Etos Kerja Islam...*, hal. 84