

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, kemudian diadakan analisis yang merupakan pengolahan lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dalam analisis ini akan dibuat semacam interpretasi dari hasil perhitungan yang menggunakan rumus regresi yang telah diproses dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows* 16.0.

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.⁸¹

Berdasarkan tanggapan responden tentang budaya organisasi pada BMT UGT Sidogiri Blitar menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika budaya organisasi yang diterapkan di BMT UGT sidogiri Blitar sangat baik. Sehingga, bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang ada, bahwa menurut Ahmad Tohardi dalam bukunya yang berjudul “Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia” tahun 2002 menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya

⁸¹ Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Boos, 2004), hlm. 29

dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan beprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan teknologi.⁸²

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aput Ivan Alindra⁸³ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Depok Sports Center.

B. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.⁸⁴

Berdasarkan tanggapan responden tentang rekrutmen pada BMT UGT Sidogiri Blitar menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika rekrutmen yang diterapkan di BMT UGT sidogiri Blitar telah sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dari BMT UGT Sidogiri Blitar. Sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai jurnal yang ada, bahwa menurut Muhammad Rafii dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru“ tahun

⁸² Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 452

⁸³ Aput Ivan Alindra, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi...*, hlm. 51

⁸⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 106

2015 menyatakan Perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, dan akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.⁸⁵

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnawati⁸⁶ yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Syari'ah Mandiri Kayuagung.

C. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan

Etika Kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang memiliki etika kerja tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika

⁸⁵ Muhammad Rafii, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru", Kampus Bina Widya. Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015

⁸⁶ Isnawati, *Pengaruh Proses ...*, tanpa halaman

kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.⁸⁷

Berdasarkan tanggapan responden tentang etika kerja pada BMT UGT Sidogiri Blitar menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika etika kerja yang diterapkan di BMT UGT sidogiri Blitar sangat baik. Sehingga, bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang ada, bahwa menurut Ahmad Tohardi dalam bukunya yang berjudul “Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia” tahun 2002 menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan beprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan teknologi.⁸⁸

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Helianisa Maharani⁸⁹ dalam jurnalnya menyatakan berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel etika kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang.

D. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan

⁸⁷ Soehardi Sigit, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Lukman Offset, 2003), hlm. 118

⁸⁸ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis ...*, hlm. 452

⁸⁹ Ratna Helianisa Maharani, *Pengaruh Etika ...*, tanpa halaman.

sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan⁹⁰

Berdasarkan tanggapan responden tentang rekrutmen pada BMT UGT Sidogiri Blitar menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi ketika kompensasi yang diberikan oleh BMT UGT sidogiri Blitar telah sesuai dengan harapan para karyawan. Sehingga, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang ada, bahwa menurut Hessel Nogi S. Tangkilisan dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Publik” tahun 2005 menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah teknologi, kualitas input, kualitas lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia meliputi kompensasi⁹¹

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania⁹² yang menyatakan Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung.

E. Pengaruh Budaya organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar dapat diketahui dari variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) yang terdiri dari Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi

⁹⁰ Tjuju Yuniarsih, *Manajemen...*, hlm. 125

⁹¹ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta:PT. Grasindo, 2005), hlm. 180

⁹² Catherine Nathania, *Pengaruh Kompensasi ...*, hlm. 50

mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Hal ini bisa terjadi karena empat variabel tersebut diterapkan dengan baik oleh BMT UGT Sidogiri Blitar. Sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara Kaprisa Dewi, dkk yang menyatakan Budaya organisasi dan Etika Kerja sama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT SAI INDONESIA Cabang Semarang.⁹³

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erick Putra Wijaya yang menyatakan Kompensasi Dan Budaya Organisasi sama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya yang menyatakan bahwa secara simultan/serentak, variabel X_1 (kompensasi), dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (kinerja).⁹⁴

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ari Soeti Yani dan Rinaldo yang menyatakan Rekrutmen Dan Kompensasi sama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Titian Abadi Lestari.⁹⁵

⁹³Shara Kaprisa Dewi, dkk. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang*, (Semarang: DiponegoroUniversity,2015), tanpa halaman

⁹⁴ Erick Putra Wijaya, " *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya* " AGORA Vol. 4, No. 1, (2016), hlm. 87

⁹⁵ Ari Soeti Yani dan Rinaldo, " *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titian Abadi Lestari* " Vol. 20 No. 1 Januari-Juni 2017, hlm. 58