

BAB V

PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung

Berdasarkan hasil dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian spss 16 pada bab IV, terdapat satu faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung adalah

1. Faktor Kondisi

Secara faktual, faktor kondisi merupakan faktor yang mempengaruhi religiusitas karyawan. Dimana faktor kondisi merupakan suatu keadaan sekitar yang mampu mempengaruhi seseorang dalam kegiatannya terutama dalam hal ini kegiatan beribadah kepada Allah SWT. Faktor ini dibentuk dari variabel: kejiwaan, tingkat usia, dan lingkungan institusional.

Faktor ini diperkuat dari hasil pengujian *component matrix* yang menunjukkan nilai *loading* masing-masing variabel >0.5 sehingga semua dinyatakan kuat. Selain itu, pembentukan faktor kondisi ini diperkuat dengan adanya analisis deskriptif terkait variabel pembentuk faktor kondisi ini yaitu variabel kejiwaan dalam mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung sebesar 86,1 % yang sangat mempengaruhi religiusitas karyawan. Kemudian variabel tingkat usia ini mampu mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil

menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung sebesar 55,6% yang cukup mampu mempengaruhi religiusitas karyawan, dan yang terakhir variabel lingkungan institusional yang mampu mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung sebesar 44,5% yang cukup mempengaruhi religiusitas karyawan.

Dari hasil penelitian diatas terkait faktor kondisi yang mampu mempengaruhi religiusitas karyawan dapat dikatakan sesuai dengan pendapat teori yang dikemukakan oleh Jalaludin⁵⁴ bahwa terdapat faktor intern dan ekstern yang mampu mempengaruhi religiusitas seseorang dalam kehidupannya, di mana dalam penelitian ini faktor intern dan ekstern tergabung menjadi satu faktor yaitu faktor kondisi yang mampu membentuk religiusitas karyawan yang dibentuk dari variabel kejiwaan, tingkat usia, dan lingkungan institusional.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung

Berdasarkan hasil dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian spss 16 pada bab IV, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung adalah

1. Faktor Potensi

⁵⁴Jalaludin, *Psikologi Agama*,....., hal. 303

Secara faktual, faktor potensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor potensi merupakan suatu kemampuan, kekuatan baik yang sudah terwujud maupun yang belum terwujud yang dimiliki oleh seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau digunakan secara maksimal oleh setiap orang. Faktor potensi dalam penelitian ini dibentuk dari gabungan beberapa variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, diantaranya: pengetahuan tentang tugas dan kemauan untuk meningkatkan hasil kerja.

Diperkuat dari adanya pengujian *rotated component matrix*. Di mana hasil dari pengujian tersebut menunjukkan nilai variabel-variabel yang memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 1 yang disebut dengan faktor potensi dari pada korelasi dengan faktor 2, variabel tersebut adalah pengetahuan tugas dengan nilai *factor loading* sebesar 0.853 dan kemauan untuk bekerja nilai *factor loading* sebesar 0.701 yang nilainya lebih besar dari pada nilai *factor loading* pada faktor 2. Nilai-nilai *factor loading* ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel dengan faktor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy Yusuf⁵⁵, bahwa faktor kemampuan atau potensi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung dari adanya analisis deskriptif terkait variabel yang ada dalam

⁵⁵Randhi Yusuf, *Analisis Faktor*....., hal 1

faktor potensi yaitu variabel pengetahuan tugas dan kemauan untuk bekerja. Variabel pengetahuan tugas dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup memiliki pengetahuan tugas yaitu sebesar 66,7% pada bidang pekerjaannya. Untuk variabel kemauan untuk meningkatkan hasil kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah HK & Davitec di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 77,8% yang artinya karyawan sangat ingin meningkatkan hasil kerjanya. Sehingga faktor potensi dapat dikatakan cukup mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mulyadi⁵⁶, bahwasannya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan bisa dikatakan potensi yang dimiliki seseorang. Tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Burhanuddin Yusuf⁵⁷, dimana faktor kemampuan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwasannya faktor potensi atau kemampuan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja dari karyawan.

⁵⁶Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 63

⁵⁷Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal 283

2. Faktor Pendorong

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa faktor pendorong, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Faktor pendorong adalah hal-hal yang dapat mempengaruhi sesuatu menjadi berkembang, memajukan, menambah, dan menambah menjadi lebih baik lagi. Faktor pendorong dalam penelitian ini dibentuk dari gabungan beberapa variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, diantaranya: ketrampilan dan daya dorong untuk melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian diperkuat dari adanya pengujian *rotated component matrix*, di mana hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel dari faktor pendorong memiliki korelasi yang lebih kuat dengan faktor 2 dari pada korelasi dengan faktor 1. Hasil pengujian variabel ketrampilan dengan nilai *factor loading* sebesar 0.601 dan daya dorong untuk bekerja dengan nilai *factor loading* sebesar 0.881 yang nilainya lebih besar dari pada nilai *factor loading* pada faktor 1. Nilai-nilai *factor loading* ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel dengan faktor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Anggraeni⁵⁸, di mana kinerja karyawan merupakan suatu

⁵⁸Ni Made Diah Anggraeni, *Analisis Faktor-Faktor.....*, hal. 1

ukuran untuk menilai keberhasilan suatu usaha. Dalam penelitian tersebut terdapat satu faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi keberhasilan usaha kecil menengah (UKM) yaitu motivasi. Sejalan dengan penelitian ini bahwasannya daya dorong atau motivasi memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,881 yang sangat tinggi daripada lainnya, sehingga dapat dikatakan jika daya dorong atau motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan sangat dominan dalam menentukan kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM). Hal ini diperkuat dengan adanya analisis deskriptif terkait variabel-variabel dari faktor pendorong diantaranya: untuk variabel ketrampilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup berpengaruh yaitu sebesar 77,8% karyawan memiliki ketrampilan yang cukup mampu mempengaruhi kinerja karyawan, untuk variabel pengalaman kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori yang cukup berpengaruh yaitu sebesar 77,8% karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dan untuk variabel daya dorong dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori sangat yaitu sebesar 55,5% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mulyadi⁵⁹, bahwasannya terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan motivasi. Di mana dalam penelitian ini motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung melalui indikator-indikatornya untuk membuat suatu faktor baru yaitu faktor pendorong. Tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari Burhanuddin Yusuf⁶⁰, di mana dalam teorinya faktor ketrampilan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang dikatakan oleh Burhanuddin Yusuf.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung

Dari analisis faktor dengan menggunakan pengujian spss 16 dan analisis lainnya pada bab IV diatas, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, antara lain:

1. Faktor Semangat Kerja

Secara faktual menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung ada dua faktor. Salah satunya semangat

⁵⁹Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 63

⁶⁰Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal 283

kerja, semangat kerja adalah suatu kekuatan dalam bekerja yang berguna untuk meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja. Faktor semangat kerja dalam penelitian ini dibentuk dari variabel tujuan pelatihan, semangat bekerja, dan kerjasama yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung.

Adanya *Rotated component matrix* memperkuat pembentukan faktor-faktor tersebut, di mana hasil dari pengujian tersebut menunjukkan nilai variabel yang memiliki korelasi lebih kuat dengan faktor 1 melebihi korelasi dengan faktor 2. Faktor ini yang disebut dengan faktor semangat kerja, variabel-variabel dalam faktor semangat kerja adalah tujuan pelatihan dengan nilai *factor loading* sebesar 0.847, semangat bekerja nilai *factor loadingnya* sebesar 0.868, dan kerjasama dengan nilai *factor loading* sebesar 0.817. Nilai-nilai *factor loading* ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel dengan faktor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Priyanto⁶¹ bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan. Dalam penelitian ini variabel pelatihan lebih tepatnya tujuan pelatihan juga mempengaruhi produktivitas kerja usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Hal ini diperkuat dengan adanya analisis deskriptif yang menunjukkan variabel tujuan pelatihan dalam mempengaruhi

⁶¹Wahyu Priyanto, *Analisis Faktor.....*, hal. 5

produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 55,6% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari pengujian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung ini, sejalan dengan teori yang ditentukan oleh Edy Sutrisno⁶², bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Di mana dalam penelitian ini yang terdapat pada faktor semangat kerja meliputi tujuan pelatihan, semangat kerja, dan kerjasama, yang sejalan dengan faktor-faktor yang ditentukan oleh Edy Sutrisno dalam teorinya diatas yang sama-sama saling berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian diatas tidak sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Burhanuddin Yusuf⁶³, bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap dan perilaku. Sedangkan dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung adalah faktor semangat kerja salah satunya, yang meliputi variabel tujuan pelatihan, semangat bekerja, dan kerjasama.

⁶²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 103

⁶³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal 283

2. Faktor Pengendalian (Kontrol)

Secara faktual faktor pengendalian mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Pengendalian adalah suatu proses penentuan maupun pengaturan segala tindakan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Faktor pengendalian dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung ini dibentuk dari variabel materi pelatihan dan emosi, materi pelatihan sama kaitannya dengan emosi yang memerlukan suatu aturan maupun batasan yang digunakan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan.

Faktor ini diperkuat dari hasil pengujian *Rotated component matrix*, di mana hasil dari pengujian tersebut menunjukkan nilai variabel-variabel yang memiliki korelasi yang kuat dengan faktor 2 yaitu faktor pengendalian melebihi korelasi dengan faktor 1. Nilai *factor loading* dalam faktor pengendalian adalah untuk materi pelatihan sebesar 0.818 dan emosi sebesar 0.829. Nilai-nilai *factor loading* ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel dengan faktor tersebut, sehingga terbentuklah faktor pengendalian ini.

Pada penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ludviana Dwi Budiastuti⁶⁴, di mana dalam penelitian tersebut menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

⁶⁴Ludviana Dwi Budiastuti, *Faktor-Faktor.....*, hal. 1

kerja pada operator jahit konfeksi Amanah di Gunungpati dengan menggunakan analisis deskriptif persentase antara lain faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, etos kerja, dan lingkungan kerja. Berbeda dengan penelitian ini, bahwasannya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, salah satunya adalah faktor pengendalian. Faktor pengendalian meliputi variabel materi pelatihan dan emosi. Hal ini dapat dikatakan meskipun obyek yang digunakan dalam penelitian jenisnya sama dan respondennya juga sama yaitu karyawan konfeksi tapi hasilnya berbeda.

Pembentukan faktor pengendalian yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung, di perkuat dengan analisis deskriptif terkait variabel faktor pengendalian yaitu variabel materi pelatihan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 52,8% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan untuk variabel emosi dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung termasuk dalam kategori cukup yaitu sebesar 41,7% mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling besar dalam faktor pengendalian adalah materi pelatihan yang cukup mampu mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung.

Hasil penelitian diatas terkait faktor pengendalian bisa dikatakan sesuai dengan teori dari Burhanuddin Yusuf⁶⁵ bahwa bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap dan perilaku. Sedangkan dalam penelitian ini pada faktor pengendalian, variabel penentunya adalah materi pelatihan dan emosi. Materi pelatihan merupakan pengetahuan yang didapatkan seseorang ketika mengikuti suatu pelatihan . Di mana dalam penelitian ini pengaruh materi pelatihan untuk mengetahui pengaruhnya pada produktivitas kerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung sebesar 41,7%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang ditentukan oleh Edy Sutrisno⁶⁶, bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Di mana dalam faktor pengendalian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung yaitu variabel materi pelatihan dan emosi. Jika di bandingkan dengan teori diatas, variabel materi pelatihan tergolong pada pelatihan dan variabel emosi tergolong mental. Dapat dikatakan antara teori dari Edy Sutrisno sesuai dengan penelitian ini.

⁶⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal 283

⁶⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 103