

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung**

Hipotesis pertama memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar  $0,041 < 0,05$  artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sedangkan perhitungan regresi linier berganda kecerdasan emosional menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,292. Hal tersebut bahwa setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,292. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional adalah positif, artinya semakin tinggi nilai kecerdasan emosional maka semakin tinggi produktivitas kerja yang diperoleh Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil analisis kecerdasan emosional pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 224 skor pertanyaan responden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 87 atau 39%, yang menyatakan setuju 116 atau 52% yang menyatakan ragu-ragu 18 atau 8%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 3 atau 1%. Jadi mayoritas

karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung menyatakan setuju yaitu sebesar 51,8%.

Hal ini didukung dengan teori yang dijelaskan bahwa kecerdasan emosional dalam dunia kerja merupakan syarat untuk mencapai kesuksesan. Karena faktor-faktor kecerdasan emosional juga perlu memperhatikan seperti sabar, tekun, loyal, penuh inisiatif, optimis, mudah beradaptasi dan sebagainya merupakan modal penting seseorang untuk meraih kesuksesan. Jadi kecerdasan emosional adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Kecerdasan emosional masing-masing individu tidaklah mudah untuk dikenali hanya dengan kasat mata, namun apabila seseorang dapat menempatkan emosi dalam dunia kerja dengan baik maka hal tersebut juga mempengaruhi hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus<sup>2</sup>, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian Agus adalah terkait variabel independen lain kecuali kecerdasan emosional dan subjek penelitian yaitu di BTPN Syariah Cabang Cirebon Timur. Sedangkan penelitian ini variabel independen ada beberapa yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan subjek penelitian ini di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Meskipun subjek penelitian berbeda, tetapi

---

<sup>1</sup> Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan...*, hal. 55

<sup>2</sup> Agus Yudianto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3: 1, dalam <http://journal.stie-yppi.ac.id>.

hasil penelitiannya sama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung**

Hipotesis kedua memperoleh hasil bahwa disiplin kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar  $0,022 < 0,05$  artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sedangkan perhitungan regresi linier berganda disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,193. Hal tersebut bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,193. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah positif, artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang diperoleh Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Hasil analisis disiplin kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 224 skor pertanyaan responden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 97 atau 43%, yang menyatakan setuju 112 atau 50%, dan yang menyatakan ragu-ragu 15 atau 7%. Jadi mayoritas karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung menyatakan setuju yaitu sebesar 50%.

Hal ini didukung dengan teori yang dijelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang utama perlu dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>3</sup> Namun tidak semua karyawan pada Bank Syariah Mandiri memiliki disiplin kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail<sup>4</sup>, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ismail adalah terkait subjek penelitian, yaitu pada perusahaan PT. Allo Jaya di Bontang. Sedangkan penelitian ini di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. meskipun subjek penelitian berbeda namun hasil penelitiannya sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni

---

<sup>3</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 599

<sup>4</sup> Ismail Usman, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang", *E-journal Administrasi Bisnis*, Vol. 4 : 3, (Bontang, 2016) dalam <https://ajournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id> .

disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung**

Hipotesisi ketiga memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,012 < 0,05$  artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Sedangkan perhitungan regresi linier berganda disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,390. Hal tersebut bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,390. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah positif, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang diperoleh Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Hasil analisis lingkungan kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 224 skor pertanyaan responden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 111 atau 50%, yang menyatakan setuju 109 atau 48% yang menyatakan ragu-ragu 4 atau 2%. Jadi mayoritas karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 50%.

Hal ini didukung dengan teori yang dijelaskan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.<sup>5</sup> Selain itu perusahaan hendaknya juga dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan ataupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya tercapai ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.<sup>6</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan<sup>7</sup>, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wayan adalah variabel independen lain dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan Wayan di UD. Kembang Sari sedangkan penelitian ini di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Meskipun subjek penelitian berbeda tetapi hasil penelitiannya sama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>5</sup>Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personal...*, hal. 109

<sup>6</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas...*, hal.12

<sup>7</sup>Wayan Senata, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 4 : 1 (Juli 2014), dalam <https://ejournal.undiksha.ac.id>

#### **D. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung**

Hipotesis keempat menyatakan variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji  $f$  bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 atau 5% artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Hubungan signifikansi yang diberikan adalah kecil, dilihat dari nilai  $R$  square sebesar 0,441. Sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap produktivitas sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian seperti motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan lain-lain.

Hasil analisis produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung yaitu dari total 128 skor pertanyaan responden menunjukkan responden menyatakan sangat setuju yaitu sekitar 42 atau 33%, yang menyatakan setuju 77 atau 60%, dan yang menyatakan ragu-ragu 8 atau 6% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 atau 1%. Jadi mayoritas karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung menyatakan setuju yaitu sebesar 60%.

Kelancaran produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulunggaung didorong oleh sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibanding dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan uang. Karena manusia merupakan pengemudi dari elemen lain tersebut. Produktivitas yang semakin tinggi pada umumnya merupakan pendayagunaan sumber daya yang efisien. Seperti halnya mengelola karyawan dengan melihat kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktivitas. Kecerdasan emosional yang baik seperti halnya mampu menghadapi tantangan dan menjadi manusia yang penuh dengan tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi masalah hal tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.<sup>8</sup>

Selain itu, disiplin kerja juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan yang baik seperti halnya datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Selain itu tanpa didukung disiplin kerja karyawan yang baik sulit dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Selain disiplin kerja untuk melancarkan produktivitas kerja karyawan juga dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana

---

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas...*, hal. 61



dan situasi kerja karyawan yang nyaman dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.<sup>9</sup> Lingkungan kerja meliputi suasana kerja yang dibangun antara karyawan satu dengan yang lain, atasan dengan bawah harus terjalin harmonis supaya terciptanya kekompakan dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang bersifat fisik yaitu seperti tempat kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebersihan, keamanan dan lain-lain. Hal itu semua juga penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan kenyamanan dan gairah bekerja untuk karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>10</sup> Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal. Kemudian ada juga kekuatan eksternal yang mempengaruhi produktivitas yaitu bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang terpenting bekerja sama dengan manajemen, dengan pemimpin yang luwes (*smarter*) membuat

---

<sup>9</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personal...*, hal. 109

<sup>10</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 176

pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.<sup>11</sup> Jadi dengan demikian untuk terciptanya produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri yang baik dengan mengoptimalkan kerja dan pendayagunaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja supaya dapat mencapai hasil yang diharapkan.

---

<sup>11</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 202