

BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti mengolah data dari hasil angket yang disebarkan secara langsung melalui kuesioner kepada karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Jawaban yang diperoleh dari responden dikelola datanya menggunakan SPSS 16.0. Hasilnya sebagai berikut:

A. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Budaya Kerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Tulungagung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukan nilai t hitung sebesar 9,937 dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan dengan nilai positif terhadap budaya kerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Hasil ini diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang dijelaskan pada Firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah SWT banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹

Surat Al-Jumu'ah ayat 10 menjelaskan bahwa untuk memperoleh kebahagiaan yang sejati saat berwirausaha, seseorang harus memenuhi kebutuhan dunia dan akhirat serta jasmani dan rohani.

Sarwono menjelaskan bahwa motivasi menunjuk kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.² Motivasi juga berasal dari nilai-nilai yang tercermin pada kesehariannya di lingkungan kerja. Gibson menyatakan sejumlah indikator tentang motivasi, yaitu motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, motivasi mencakup pengarahannya kearah tujuan dan motivasi berasal dari faktor-faktor, fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan (*Environmental*) sebagai faktor-faktor penting.³ Faktor motivasi ini terkait dengan perilaku keseharian karyawan saat bekerja di lingkungan kerja. Kepribadian seorang karyawan akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif harus didukung oleh suatu norma

¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 809

²Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hlm. 57

³Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 50

dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak yang mencerminkan karyawan memiliki budaya kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Budi Tetuko yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap budaya kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa adanya kondisi lingkungan kerja yang baik karena tanggapan responden menunjukkan persentase yang sangat tinggi mengenai motivasi dapat mempengaruhi budaya kerja.

B. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Tulungagung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,399 dengan tingkat Sig. 0,000 <0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan dengan nilai positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Hasil ini diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan, dalam hal ini karyawan memiliki dampak positif dari motivasi untuk dirinya sendiri maupun untuk usaha yang dijalani. Karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi saat karyawan mendapatkan pujian dari rekan kerja maupun dari atasan. Karyawan juga memiliki semangat tinggi saat atasan memberikan upah/bonus jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk lebih baik lagi, seperti yang dijelaskan pada Firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ
تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya :

“Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.⁴

Surat Az-Zumar ayat 39 menjelaskan bahwa semua jenis ibadah yang mampu dilakukan manusia, hendaklah dilakukan secara ikhlas karena Allah SWT dan untuk mempertahankan kehidupan di dunia, manusia hendaklah bekerja sesuai keahlian masing-masing, sehingga hasilnya maksimal.

Sarwono menjelaskan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berasal dari kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada

⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 664

pencapaian kebutuhan.⁵ Suwatno dan Donni membagi indikator motivasi menjadi berikut : motivasi model tradisional, motivasi model hubungan manusiawi dan motivasi model SDM.⁶ Faktor dalam motivasi ini terkait dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dengan memberikan upah/bonus dan penghargaan agar karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga termotivasi dengan adanya hubungan kontak sosial dengan karyawan lain agar karyawan tidak merasa bosan dalam melakukan suatu pekerjaan dan karyawan akan merasa senang jika pengabdianya selama bekerja diakui dan dihargai oleh atasannya. Jadi dalam hal ini motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja baik individu maupun kelompok merupakan faktor dominan yang dapat menumbuhkan produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Boy Suzanto dan Agus yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja. Hal ini ditunjukkan bahwa para responden yang diteliti memiliki persepsi baik mengenai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja aparat di Batujajar. Bagi aparat upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pendapatan para pekerja, meningkatkan kemampuan, berinovasi dalam

⁵Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hlm. 57

⁶Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 56

bekerja dan memberikan penghargaan yang sepadan dengan beban tugas dan tanggung jawabnya.⁷

C. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Tulungagung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,133 dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung dan signifikan dengan nilai positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung. Hasil ini diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah disebarkan. Seorang karyawan tidak akan terlepas dari lingkungan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Kepribadian seorang karyawan akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif harus didukung oleh suatu norma dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak, seperti yang dijelaskan pada firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ
 اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا

⁷Boy Suzanto dan Agus, *Pengaruh Budaya Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung*, (Bandung : Jurnal, 2013), hlm. 28

أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^٨ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ^٩ مِّنْ

وَالِ

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah SWT menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.⁸

Surat Ar-Ra'd ayat 11 menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan merubah nasib suatu kaum apabila kaum tersebut tidak berusaha untuk merubah nasibnya sendiri. Selain itu, perubahan kearah positif atau negatif, seseorang sendiri yang menentukan (dilihat dari usaha seseorang).

Koentjaraningrat menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Nilai-nilai tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari serta cara karyawan melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dan sebagainya) yang dapat dilihat kasat mata dan dirasakan terutama oleh orang di luar sebuah bisnis.⁹ Menurut Moenir indikator budaya kerja yaitu

⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 337

⁹Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2004) hlm. 2

sikap terhadap pekerjaan dan perilaku saat bekerja.¹⁰ Karyawan harus menaati peraturan saat bekerja dengan cara tidak melakukan kecurangan, menerima arahan pimpinan dan bertanggung jawab agar karyawan senantiasa menerapkan sikap positif terhadap dirinya sendiri maupun untuk lingkungan kerja. Karyawan juga dituntut agar selalu jujur, berkomitmen, bekerjasama serta mengevaluasi pekerjaan agar karyawan selalu berperilaku baik saat bekerja di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nines Intan, Naili dan Widiartanto, variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja. Semakin baik budaya kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di perusahaan karena budaya kerja berasal dari nilai-nilai perusahaan yang telah tersosialisasikan dengan baik pada karyawan dan akan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.¹¹

D. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi dengan Mediasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan menunjukan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap produktivitas kinerja adalah sebesar $0,403586 > 0,292$, hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima maka variabel budaya kerja merupakan variabel intervening yang memediasi variabel motivasi terhadap produktivitas kinerja karena nilai

¹⁰Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm. 131

¹¹ Nines., dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Semarang :Jurnal, 2011), hlm. 8

koefisien pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung jadi dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kinerja secara tidak langsung melalui budaya kerja.

Menurut Sarwono motivasi menunjuk kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir daripada gerakan atau perbuatan.¹² Suwatno dan Donni membagi indikator motivasi menjadi berikut: (1) Motivasi model tradisional yang merujuk pada pemberian penghargaan kepada karyawan; (2) Motivasi model hubungan manusiawi, yang merujuk pada hubungan sosial; dan (3) Motivasi model SDM, yang merujuk pada pengakuan pemimpin atas pengabdian karyawan selama bekerja.¹³ Jadi faktor dalam motivasi ini berkaitan dengan budaya kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan untuk mempengaruhi dan menumbuhkan produktivitas kinerja karyawan seperti yang dijelaskan pada firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat Al-Hajj ayat 77 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ
وَفَعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



¹²Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1996), hlm. 57

¹³Suwatno dan Donni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 56

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.¹⁴

Surat Al-Hajj ayat 77 menjelaskan bahwa seseorang diperintahkan untuk menunaikan sholat dan berbuat kebaikan agar mendapat keberuntungan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik dan Kamal Bustomi yang menyatakan bahwa produktivitas kinerja akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen karyawan baik dari motivasi maupun budaya kerja.

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 474