

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang ditujukan kepada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung. Peneliti mengolah data hasil dari jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada karyawan, pengolahan data tersebut dibantu dengan alat SPSS 23. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi berganda, menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Disamping itu hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

#### **A. Deskripsi Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dapat diketahui dari deskripsi responden berdasarkan umur sebagian besar berusia 25 tahun – 40 tahun, berdasarkan

jenis kelamin lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan dengan selisih 6%, berdasarkan pendidikan ditamatkan sebagian besar berpendidikan SLTA, berdasarkan lama bekerja mayoritas responden lama bekerja selama 1-2 tahun, berdasarkan besaran gaji pendapatan mayoritas Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000.

#### **B. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi yang terdiri dari beberapa indikator yaitu Inisiatif Individu, Toleransi terhadap Tindakan Berisiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen, Toleransi terhadap Konflik, Pola Komunikasi, Kontrol, Identitas, dan Sistem Imbalan menyatakan adanya pengaruh signifikan dengan Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai sig. kurang dari  $\alpha$  dan  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  menerima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam sebuah perusahaan khususnya di BTM Surya Madinah Tulungagung sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Terkait dengan signifikan melalui beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian oleh Nugroho Semedi, bahwa budaya organisasi mempengaruhi etos kerja profesional serta kaitanya dengan peningkatan kinerja perusahaan jasa konsultan dengan hasil yang di dapat  $t_{hitung} = 6,804$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,002$  yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya

perusahaan terhadap etos kerja profesional.<sup>139</sup> Penelitian oleh Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita (2015) dalam jurnalnya yang bertujuan memberikan gambaran tentang variabel yang terkait yaitu Budaya organisasi, Pengawasan, Komitmen, dan Kinerja. Hasilnya adanya hubungan yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen karyawan.<sup>140</sup> Nurjanah (2008) dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi pada Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil yang didapat berdasarkan perhitungan rank sparman di dapat nilai r 0,668, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.<sup>141</sup>

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.<sup>142</sup>

---

<sup>139</sup> Nugroho Satrio Sumedi, Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional serta kaitanya dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konsultan, dalam <http://papers.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/14842/public/14842-41702-1-PB.pdf>, diakses 12 Januari 2017

<sup>140</sup> Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri, dalam [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=349806&val=7632&title=pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan frontliner pt bank riau kepri](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=349806&val=7632&title=pengaruh_budaya_organisasi_dan_pengawasan_terhadap_kinerja_melalui_komitmen_karyawan_frontliner_pt_bank_riau_kepri), diakses 12 Januari 2017

<sup>141</sup> Nurjanah, Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat, (Jakarta: 2008), dalam <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/19710>, diakses pada hari Kamis, 12/01/2017

<sup>142</sup> Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hal. 141

Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Dilihat dari fungsi budaya organisasi bahwa budaya organisasi berperan menetapkan batasan, mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi. Maka budaya organisasi akan mempengaruhi kehidupan di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu banyak nilai-nilai positif yang terwujud diantaranya etos kerja karyawan. Budaya organisasi yang tertanam dengan kuat maka semakin meningkat etos kerja karyawan. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka etos kerja karyawan semakin menurun.

### **C. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Standar Operasional Prosedur yang terdiri dari beberapa indikator yaitu memperlancar tugas karyawan, sebagai dasar hukum, sebagai pedoman pekerjaan rutin menyatakan adanya pengaruh signifikan dengan Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai sig. kurang dari  $\alpha$  dan  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  menerima. Hal ini menunjukkan bahwa standar operasional prosedur dalam sebuah perusahaan khususnya di BTM Surya Madinah Tulungagung sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Standar operasional prosedur yang dijadikan pedoman untuk bisa memperlancar tugas karyawan, sebagai dasar hukum, sebagai pedoman pekerjaan rutin ternyata dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Semakin

SOP itu berkualitas, jelas alurnya, dan rinci maka semakin membuat semangat karyawan bekerja meningkat, begitupun sebaliknya. Jika karyawan tidak semangat dalam bekerja, maka hasil pekerjaan karyawan tidak maksimal dan akan mempengaruhi kualitas organisasi tersebut.

Terkait dengan signifikan melalui penelitian terdahulu yaitu penelitian Nining Lutfiah HAB bahwa standar operasional prosedur berjalan dengan baik dengan adanya SOP. Dalam hal ini pelayanan atau service yang diberikan kepada nasabah sudah baik, seperti halnya dapat menjalankan fungsi-fungsi merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi kegiatan pelaksanaan pelayanan terhadap *customer service*, *teller*, satpam, dan telepon, sehingga terlaksana pelayanan kepada nasabah dengan aman, lancar, tertib, dan teratur.<sup>143</sup> Sehingga mampu meningkatkan etos kerja pada karyawan di BNI Syariah Cabang Tangerang. Penelitian oleh Tinta dwi Margawati mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja termasuk dalam standar operasional prosedur yang diterapkan oleh lembaga keuangan syariah.

Hal ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Rudi bahwa Standar operasional prosedur memberikan pedoman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan yang penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi adalah anggota-anggota organisasi berjalan

---

<sup>143</sup> Nining Lutfiah HAB, *Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional prosedur) Pada Bank BNI Syariah Cabang Tangerang*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014), <http://nininglutfiah.hab-fdk.pdf/2014/08/manajemen-pelayanan-berbasis-SOP-pada-bankbni-syariah-cabang-tangerang.html>, diakses pada hari Kamis, 12/01/2017

secara efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis.<sup>144</sup> Tujuan Standar Operasional Prosedur yaitu agar petugas/pegawai menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas/pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja, agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi, memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari petugas/ pegawai terkait, melindungi organisasi/unit kerja dan petugas/pegawai dari malpraktek atau keasalahan administrasi lainnya, untuk menghindari kegagalan/kesalahan, keraguan, duplikasi, dan inefisiensi. Adapun Fungsi Standar Operasional Prosedur yaitu Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja, sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak, mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja, dan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.<sup>145</sup>

Standar Operasional Prosedur mempengaruhi etos kerja karyawan dikarenakan dalam melakukan tindakan pekerjaan maka harus terwujudnya aturan atau pedoman yang harus menjelaskan tugas dan fungsi di setiap bagian atau unit agar suatu pekerjaan yang dilakukan mempunyai landasan yang terarah untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih semangat dan tanggungjawab. Jika tidak ada pedoman yang mengatur tentang alur pekerjaan maka karyawan akan merangkap pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh masing-masing bagian.

---

<sup>144</sup> Rudi M. Tambunan, *Standar Operating Procedures (SOP)*, (Jakarta, 2008), hal. 79

<sup>145</sup> Standar Operasional Prosedur  
[http://203.130.243.185/data/SOP%20K3%20%20Management%20Project/pengertian\\_standar\\_operasional\\_prosedur.pdf](http://203.130.243.185/data/SOP%20K3%20%20Management%20Project/pengertian_standar_operasional_prosedur.pdf). Diakses, Rabu, 08/03/2017

#### **D. Pengaruh Budaya Organisasi dan Standar Operasional prosedur terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung**

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dapat diketahui dari variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yang terdiri dari Budaya Organisasi, Standar Operasional Prosedur mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel terikat (Y) Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Hal ini dapat ditunjukkan pada nilai koefisiensi regresi  $b_{1,2}$  dengan hasil positif yang berarti searah, yaitu jika nilai dari kedua variabel tersebut naik 1 satuan, maka besarnya nilai variabel etos kerja karyawan juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Melihat dari kenyataan hasil pengujian di atas, bahwa Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur terhadap Etos Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, maka jika ingin lebih baik lagi BTM Surya Madinah Tulungagung meningkatkan budaya organisasi dan standar operasional prosedur agar lebih baik dalam pelayanan terhadap anggota maupun calon anggota agar mereka tersebut merasakan lebih puas dalam hal pelayanan, sehingga mampu meningkatkan etos kerja pada karyawan.

#### **E. Pernyataan yang paling dominan disetiap variabel budaya organisasi, standar operasional prosedur, dan etos kerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan Budaya Organisasi yang terdiri dari beberapa indikator terdapat apresiasi yang

unggul yaitu indikator pengarahan dimana mendapatkan respon sebanyak 25 orang. Sedangkan Standar Operasional Prosedur dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan yang terdiri dari beberapa indikator terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator sebagai pedoman pekerjaan rutin dimana mendapatkan respon sebanyak 26 orang, dan Etos Kerja Karyawan dapat diinterpretasikan bahwa pernyataan yang terdiri dari beberapa indikator terdapat apresiasi yang unggul yaitu indikator inisiatif dimana mendapatkan responden sebanyak 26 orang.

Jadi di dalam suatu organisasi harus adanya budaya organisasi yang kuat sehingga akan menimbulkan apresiasi yang unggul oleh karyawan yang akan meningkatkan etos kerja karyawan, demikian juga dengan standar operasional prosedur harus terstruktur sehingga mampu menciptakan apresiasi yang unggul oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dengan etos kerja yang tinggi.