

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif responden berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan tingkat gaya kepemimpinan Islami berada pada kategori sangat tinggi. Artinya, responden merasa bahwa tingkat gaya kepemimpinan Islami sudah diterapkan dengan sangat baik oleh pimpinan BSI. Kemudian, tingkat lingkungan kerja pada penelitian ini termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja di BSI sangat mendukung karyawan untuk bekerja. Adapun untuk tingkat etika kerja Islam dalam penelitian ini tergolong dalam kategori sangat tinggi yang artinya responden sangat menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja di BSI. Kemudian, tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja selama bekerja di BSI. Terakhir, tingkat kinerja karyawan tergolong dalam kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden sangat paham dan mampu mencapai target pekerjaannya di BSI.
2. Gaya kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya penerapan gaya kepemimpinan Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan (responden) di BSI. Hal ini disebabkan setiap responden memiliki pemahaman dan sudut pandang yang berbeda terhadap kecocokan dengan gaya pemimpin seseorang yang membuat tidak semua karyawan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan Islami.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

(responden) di BSI. Hal ini dikarenakan tidak semua responden memperhatikan lingkungan kerja dan merasa terganggu oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman terhadap kinerjanya dalam bekerja.

4. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi etika kerja Islam, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan responden menjadikan syariat Islam sebagai pedoman dalam bekerja. Responden jadi mengetahui batasan-batasan yang dibolehkan atau dilarang oleh syariat Islam. Sehingga, mendatangkan semangat dan keberkahan responden untuk memberikan kinerja terbaiknya
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan responden merasakan kepuasan kerja dari pemenuhan hak dari perusahaan terhadap kinerja yang telah diberikan responden, seperti gaji, fasilitas, dan hadiah.
6. Kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara tidak langsung gaya kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya gaya kepemimpinan Islami oleh pimpinan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan BSI.
7. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, mampu mempengaruhi kinerja karyawan BSI.
8. Kepuasan kerja tidak memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara tidak langsung etika kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang memberikan pengaruh terhadap penerapan etika kerja Islam oleh karyawan yang implikasinya terhadap kinerja karyawan BSI.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Implikasi dari hasil penelitian ini secara teoritis bahwasannya penelitian ini dapat memberikan masukan dan gambaran terkait kinerja karyawan BSI berdasarkan gaya kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, etika kerja Islam dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Selain itu, adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dalam pengembangan pemahaman mengenai SDM dari sudut pandang Islam.

Selanjutnya, implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah pertimbangan dan pengetahuan, serta informasi yang berguna bagi para *stakeholder* BSI dalam rangka untuk mengembangkan kinerja karyawan BSI menjadi lebih baik dan meningkatkan kesadaran terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama-sama yang dapat dilakukan untuk memberikan pemahaman dan pelatihan yang akan mendorong pengembangan kinerja karyawan bagi masyarakat secara umum dan karyawan BSI secara khusus.

Rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk *stakeholder* BSI diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan BSI terkait tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya. Karyawan perlu memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh BSI. Selain itu, BSI perlu memerhatikan juga yang berkaitan diluar teknis pekerjaan, seperti gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.
2. Untuk karyawan BSI, selain menunggu pelatihan yang diberikan oleh BSI. Peneliti merekomendasikan karyawan untuk meningkatkan kualitas diri yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti mengikut seminar yang membahas mengenai akad-akad bertransaksi sesuai syariat Islam. Selain itu, karyawan juga harus berusaha untuk terus beradaptasi dengan berbagai hal non-teknis

diluar pekerjaan. Hal ini bertujuan agar karyawan tetap dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel gaya kepemimpinan Islami kembali, baik untuk di lembaga syariah maupun lembaga umum lainnya karena variabel tersebut masih terbatas digunakan dalam penelitian. Kemudian, dapat menggunakan variasi variabel moderasi, variabel mediator, atau variabel Islami lainnya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan variabel Islami pada penelitian ini masih terbatas.
2. Dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja secara umum, dapat lebih detail variabel lingkungan kerja fisik atau variabel lingkungan kerja non-fisik.
3. Jumlah responden dalam penelitian ini masih dapat bertambah, tetapi disebabkan keterbatasan waktu hanya menggunakan 252 responden.