

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan kepada 61 responden departemen manufaktur PT. X mengenai pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika Kerja Islam, berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan rata-rata index. Adapun untuk skor tertinggi pada Etika Kerja Islam terdapat pada dimensi *Perceived Work as Worship*, dan *Cooperation*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen manufaktur PT. X telah memiliki kesadaran yang baik akan bekerja merupakan suatu ibadah, yang kemudian akan berimplikasi kepada tiga indikator lainnya, terutama indikator *Cooperation*. Karena apabila setiap insan karyawan telah memiliki kesadaran bahwa bekerja merupakan ibadah dan cerminan dari baiknya keimanan seseorang, maka karyawan akan dengan mudah melakukan berbagai macam proses pekerjaan dan tentunya mendapatkan hasil maksimal sesuai dengan yang diniatkannya.
2. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan dengan rata-rata index menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori sedang. Kemudian, ketiga dimensi yang dimiliki oleh Kinerja Karyawan, skor rata-rata tertinggi dimiliki oleh dimensi *Adaptive Performance*. Hal itu menandakan bahwa kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan berbagai macam perubahan di lingkungan pekerjaan sudah berada dalam kategori baik. Sedangkan dimensi dengan skor terendah adalah *Task Performance*, dimana karyawan

belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, meskipun hasil pekerjaan karyawan tersebut sudah baik.

3. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Implikasi

Gambaran mengenai Etika Kerja Islam pada Karyawan Departemen Manufaktur PT. X menurut data hasil penelitian berada dalam kategori sedang dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi yang paling banyak berkontribusi pada Etika Kerja Islam adalah *Perceived Work as Worship*, dan *Cooperation*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran yang dimiliki oleh karyawan departemen Manufaktur PT. X akan bekerja yang merupakan suatu ibadah yang dapat menjadikan pelakunya baik keimanannya telah berada dalam kategori baik, dan karyawan juga telah memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya dengan baik. Adapun dimensi terendah dari variabel ini adalah *Effort* dan *Moral Responsible*, yang berarti bahwa karyawan departemen manufaktur PT. X perlu meningkatkan upaya kesungguhan dalam bekerja dan meningkatkan tanggung jawab moralnya dengan lingkungan sekitar agar variabel Etika Kerja Islam dapat berjalan dengan seimbang.

Adapun gambaran mengenai Kinerja Karyawan Departemen Manufaktur PT. X berada pada kategori sedang pula. Dimensi yang paling berkontribusi dalam variabel ini adalah dimensi *Adaptive Performance*, dimana karyawan telah mampu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya,. Dan dimensi dengan kontribusi terendah adalah *Task Performance*, hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian tugas karyawan belum sepenuhnya memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan yang

berada pada kategori sedang. Hal tersebut membuktikan beberapa teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi penelitian yang menunjukkan akan hubungan positif yang signifikan antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi akhir dari penelitian ini adalah, kelak dengan beberapa hasil temuan yang di dapatkan dalam proses penelitian ini, dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk perusahaan/ lembaga yang memiliki budaya kerja yang kental dengan nuansa syari'at Islam untuk dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawannya dengan menggunakan metode Etika Kerja Islam. Sehingga dengan bantuan dari variabel Etika Kerja Islam ini, dapat menjadi salah satu referensi bagi PT. X yang memiliki target ingin menjadikan Indonesia sebagai pusat *fashion* Muslim dunia pada tahun 2020 dengan promotornya yaitu PT. X itu sendiri.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh PT. X agar dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawan departemen manufaktur. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Pada dimensi Etika Kerja Islam, dimensi terendah terdapat pada dimensi *Effort* dan *Moral Responsible*. Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian di PT. X, terlihat bahwa dimensi *Effort* dan *Moral Responsible* pada karyawan Departemen Manufaktur menjadi dimensi yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain, disebabkan karena faktor beban kerja karyawan yang berbeda, namun pemberian kompensasi yang dirasa oleh karyawan kurang sesuai dengan beban kerjanya selama ini. Hal tersebut membuat karyawan tidak memiliki kegigihan kerja yang produktif dan implikasinya tidak menimbulkan tanggung jawab sosial terhadap pekerjaan. Oleh karenanya, peneliti memberikan rekomendasi kepada korporasi berupa

penyesuaian beban kerja dengan kompensasi yang diberikan, agar karyawan dapat merasakan keadilan dalam bekerja yang kelak dapat berimplikasi kepada produktivitas kerja dan meningkatnya tanggung jawab moral karyawan terhadap pekerjaan.

2. Pada dimensi Kinerja Karyawan, dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi *Task Performance*. Dimana untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan dapat memberikan kejelasan *job description* kepada para karyawannya dan memberikan semacam *reward* kepada karyawan yang upayanya sesuai dengan *job description* dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang upayanya tidak sesuai dengan *job description*. Adapun secara lebih spesifik, indikator dengan hasil pengujian validitas terendah adalah tingkat kreativitas karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dicegah, salah satunya dengan mengadakan proses pelatihan dan pengembangan kepada karyawan departemen manufaktur agar setiap karyawan dapat terbiasa mengungkapkan ide-ide kreatifnya untuk kemajuan perusahaan, selain itu dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengemukakan pendapat dan gagasan terkait kemajuan perusahaan, tentu dapat menjadi solusi agar karyawan dapat mengeksplorasi ide-ide kreatifnya. Hal tersebut merupakan rekomendasi yang peneliti ajukan sesuai dengan hasil penelitian dan observasi selama di lapangan.
3. Peneliti merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melaksanakan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik serta non-fisik. Beberapa faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang peneliti rekomendasikan untuk diteliti di lingkungan karyawan Departemen Manufaktur PT. X sesuai dengan hasil observasi selama berada di lapangan.