BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data paparan hasil penelitian yang telah peneliti sajikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin BMT Sinar Amanah untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis ini meliputi : *(a)* komunikasi yang baik dengan karyawannya. *(b)* tegas dalam mengambil keputusan. *(c)* menghargai pendapat para karyawannya. *(d)* pemenuhan hak karyawan (seperti pemberian gaji dan THR tepat waktu). *(e)* pemberian bonus karyawan dan *(f)* menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi di BMT Sinar Amanah.

   Budaya organisasi yang diterapkan oleh BMT Sinar Amanah adalah budaya organisasi yang berdasarkan karakteristiknya yaitu kontrol, artinya adanya peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku serta kinerja karyawan. Hal ini terlihat ketika adanya peraturan terkait cara berpakaian karyawan dimana untuk pegawai perempuan diwajibkan berhijab dengan pakaian kerja sopan, kemudian kebiasaan berdoa sebelum bekerja dan etika karyawan. Selain itu BMT Sinar Amanah juga menjadikan Standar Operasional Prosedur sebagai acuan dalam bekerja di BMT Sinar Amanah termasuk visi dan misi lembaga

yang tercantum didalamnya. Adanya Standar Operasional Prosedur ini dapat menjadi pengendalian dalam kinerja karyawan.

Dalam penerapan iklim kerja di BMT Sinar Amanah, terdapat dua dimensi yang ditemukan yaitu *conformity* dan *team spirits. Conformity* diartikan sebagai penyesuaian peraturan yang berlaku dilingkungan pekerjaan. Contohnya adalah adanya Standar Operasional Prosedur dapat karyawan BMT Sinar Amanah menjalankan tugas sesuai prosedur. Sedangkan *team spirits*, artinya dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh BMT Sinar Amanah ketika karyawan dan pimpinan saling menjaga komunikasi. Komunikasi yang baik disini misalnya saling menyampaikan informasi dengan menggunakan kata-kata sederhana dan mudah dipahami, menjalin hubungan yang baik antar pihak lembaga dan bercakap-cakap secara langsung dengan pihak lembaga. Dengan adanya interaksi yang harmonis maka suasana kerja menjadi lebih nyaman

2. Kendala yang dihadapi BMT Sinar Amanah dalam menerapkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja beserta solusinya adalah sebagai berikut :
   a. Kendala dalam menerapkan gaya kepemimpinan adalah tantangan dalam mengembangkan kualitas dan ketrampilan karyawan. Dimana untuk bisa mengembangkannya pemimpin harus bisa mengelola waktu, mengelola tenaga, dan juga mengelola biaya yang akan digunakan untuk menambah fasilitas kerja karyawan, tantangan dalam mengelola emosi

dan komunikasi, tantangan dalam pengembangan efektivitas manajerial, Tantangan dalam memberikan inspirasi bagi karyawannya. solusinya adalah berusaha mengelola waktu, biaya, tenaga dan juga emosi sebaik mungkin dan harus lebih inspiratif dan inovatif dalam memimpin lembaga, serta memberikan contoh yang baik bagi karyawannya.

b. Kendala dalam menerapkan budaya organisasi di BMT Sinar Amanah adalah adanya konflik kepentingan dan lemahnya standar moral. Solusinya adalah meningkatkan komitmen dalam bekerja dan meningkatkan stabilitas sistem sosial dengan cara bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dalam lembaga.

c. Kendala dalam menerapkan iklim kerja di BMT Sinar Amanah adalah kesulitan dalam mengelola emosi setiap pihak lembaga untuk menciptakan iklim kerja kondusif, berhubung lokasi BMT Sinar Amanah dekat dengan jalan raya, maka tak jarang debu dan kotoran masuk ke lembaga. Hal tersebut dapat mengubah sirkulasi udara menjadi buruk dan berdampak pada kinerja karyawan dan kurangnya fasilitas kantor seperti komputer dan printer, sehingga dapat menghambat pekerjaan kantor. Solusinya adalah Berusaha meningkatkan pendapatan kas lembaga, untuk menambah peralatan dan perlengkapan kantor dan menciptakan rasa kekeluargaan antar pihak lembaga.

3. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap karyawan BMT Sinar Amanah adalah sebagai berikut :

a. Adanya pelatihan intern dari pimpinan BMT Sinar Amanah membuat pengetahuan karyawan lebih baik dibandingkan sebelumnya.
b. Dari segi penampilan atau pakaian karyawan lebih baik jika dibandingkan dengan tahun-tahun kebelakang.
c. Adanya kode etik karyawan membuat tingkat kedisiplinan karyawan dari tahun ke tahun meningkat lebih baik.
d. Adanya penghargaan atau rewards yang beberapa kali diberikan oleh pimpinan membuat karyawan lebih giat dan rajin dalam bekerja.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan, mengenai implementasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Sinar Amanah Boyolangu, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga BMT Sinar Amanah
   a. Pemimpin BMT Sinar Amanah diharapkan untuk berusaha menyesuaikan dirinya dalam tuntutan lembaga dengan memperbaiki meningkatkan kualitas dirinya, selain itu pemimpin harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain.
   b. Pemimpin BMT Sinar Amanah diharapkan meningkatkan dalam memberikan motivasi pada karyawan. Karena dengan karyawan termotivasi, maka karyawan akan lebih rajin dan tekun dalam bekerja.

c. Meningkatkan dalam pemberian pelatihan terhadap karyawan agar karyawan dapat mengerjakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan dengan optimal.
d. Meningkatkan dan mempertahankan penerapan budaya organisasi di BMT Sinar Amanah sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas dan dapat memberikan pengaruh positif bagi lembaga.
e. Memperbaiki dan melengkapi fasilitas, sarana dan prasaran di BMT Sinar Amanah guna menunjang kinerja karyawan dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga iklim kerja yang kondusif serta harmonis akan tercipta.
f. Para pihak lembaga BMT Sinar Amanah diharapkan meningkatkan komunikasi yang baik kantar pihak. Dengan menjalin komunikasi yang baik maka dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja.
   b. Semoga penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya, tetapi tidak melupakan keaslian dalam melakukan penelitian.