

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Studi Komparasi Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dan Non Bank (Studi Kasus Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank

Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepemimpinan di Bank bersikap tegas (cenderung kaku) maka hal tersebut membuat karyawan bekerja tidak secara optimal. Sementara itu pada KSPPS BMT PETA Tulungagung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada pemimpin maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Dari adanya perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa hal itu bisa saja terjadi karena pimpinan memegang peranan penting kepada kinerja karyawannya. Pimpinan harus bisa mempengaruhi dan mengarahkan

karyawannya kepada tujuan perusahaan. Pimpinan harus memberi tugas yang sesuai kepada karyawannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan senang hati tanpa ada keterpaksaan dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

2. Terdapat Persamaan dan perbedaan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank

Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Begitu juga pada KSPPS BMT PETA Tulungagung bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Jadi ketika Bank dan BMT dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, seperti ruangan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan. Hal ini mampu meningkatkan lingkungan kerja yang semakin baik, sehingga upaya tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik pula dan berkonsentrasi, supaya kinerjanya akan lebih meningkat.

3. Terdapat Persamaan dan perbedaan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank

Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin meningkat penerapan etika kerja Islami maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri. Sementara itu pada KSPPS BMT PETA Tulungagung etika kerja Islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika BMT menerapkan aturan norma atau pedoman nilai yang berlaku, maka hal tersebut masih belum bisa membuat karyawan bekerja secara optimal.

Dari hasil hasil perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan atau memaksimalkan kinerja karyawan, diperlukan adanya etika kerja Islami yang kokoh dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sehingga penerapan etika yang tidak dapat dipatuhi maka tidak bisa mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

4. Terdapat Persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri, kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada KSPPS BMT PETA Tulungagung bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan hubungan antara tiga variabel independent (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami) terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil perbandingan pengaruhnya lebih besar pada KSPPS BMT PETA Tulungagung dari pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Secara faktual pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami sudah diterapkan dengan baik, dalam kinerja yang dikerjakan dengan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh masing-masing lembaga keuangan tersebut, hasil kerja karyawanpun disesuaikan dengan yang diharapkan lembaga keuangan masing-masing baik Bank maupun BMT.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi lembaga keuangan syariah, khususnya Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung, penelitian

ini dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami.

2. Bagi Akademik, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi pihak kampus sebagai acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan menambah variabel lain, tidak hanya terbatas pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan etika kerja Islami, karena masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu objek penelitian ini dapat diperluas, tidak terbatas pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung, akan tetapi dapat diperluas lagi di lembaga keuangan Bank maupun di Non Bank lainnya.