

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan etika bisnis Islam pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung terdiri dari nilai-nilai, yakni *Ihsan* (kebajikan/kemurahan hati), *Itqan* (teliti dan teratur), hemat (meletakkan harta sesuai dengan kegunaannya), kejujuran (berkata dan bersikap apa adanya) dan keadilan (tidak memihak/dzalim), serta kerja keras. Semua penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam ini sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung.
2. Penerapan budaya organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung terdiri dari tujuh karakteristik utama, antara lain inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil (*outcome oriented*), orientasi pada orang (*humanity oriented*), orientasi pada tim (*teamwork system*), keagresifan, dan stabilitas. Tujuh karakteristik utama dalam budaya organisasi ini diterapkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Hubungan penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung membentuk korelasi/hubungan positif. Dimana etika bisnis Islam yang baik

dapat diperoleh dari penerapan budaya organisasi yang baik pula. Ketika diterapkan secara bersamaan maka kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan yang maksimal.

4. Kendala yang dihadapi PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung dalam penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi terbagi menjadi kendala internal yang terdiri dari terjadinya pelanggaran serta kurangnya kemampuan adaptasi yang dilakukan oleh para karyawan terhadap etika bisnis Islam dan budaya organisasi di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung yang disebabkan keahlian SDM di bidang perbankan syariah terbatas. Sedangkan kendala eksternal terdiri dari persaingan dengan lembaga keuangan lain dan *trend* yang ada tidak sesuai dengan etika bisnis Islam dan budaya organisasi di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung.
5. Solusi yang dilakukan PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung untuk mengatasi kendala internal adalah dengan pemberian sanksi dan mengadakan pelatihan atau *training* secara rutin bagi karyawan untuk menambah wawasan dan melatih karyawan dalam penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi yang benar sesuai syariat Islam. Sedangkan untuk solusi dari kendala eksternal yakni meluncurkan produk baru serta menerapkan etika bisnis Islam yang benar kemudian disesuaikan dengan kebutuhan dan budaya organisasi di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung. Semua solusi ini terbukti dapat menyelesaikan kendala yang terjadi dan meningkatkan kembali kinerja karyawan.

B. Saran-saran

1. Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung

PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung jika ingin terus bertahan dan bersaing dengan lembaga keuangan lain, maka seharusnya mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja terutama dalam penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi yang merupakan keunggulan dibanding perbankan konvensional. PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Tulungagung juga harus merekrut karyawan dengan keahlian di bidang perbankan syariah supaya tidak terjadi lagi kendala di masa yang akan datang.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai sistem perbankan syariah bagi masyarakat luas. Dengan begitu diharapkan akan semakin banyak masyarakat yang beralih menggunakan bank syariah.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memperkaya kajian-kajian ilmu pengetahuan yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas atau penelitian yang akan datang. Selain itu seharusnya pihak akademisi menambah referensi terkait buku-buku dan jurnal-jurnal tentang ekonomi syariah dan perbankan syariah.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian terkait penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menambah variabel penelitian atau

melakukan penelitian pada objek yang lain sehingga hasilnya dapat dibandingkan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi alternatif referensi bagi penelitian selanjutnya.