

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan oleh peneliti pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompensasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan UD Bintang Rejeki PS, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel kompensasi memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hal ini berarti membuktikan bahwa kompensasi dengan indikator kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam bekerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada UD Bintang Rejeki PS. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan secara benar dan sesuai maka dapat meningkatkan pribadi karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya pada UD Bintang Rejeki PS.
2. Hasil pengujian variabel etos kerja islam tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hal ini berarti membuktikan bahwa etos kerja islam dengan indikator kerja sebagai implementasi aqidah, kerja didasari pada ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuknya dalam bekerja

tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada UD Bintang Rejeki PS. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ketika karyawan belum sepenuhnya menerapkan etos kerja islam pada pribadinya saat bekerja, maka tidak serta merta membuat karyawan untuk memutuskan berkomitmen dalam waktu lama terhadap organisasinya di UD Bintang Rejeki PS.

3. Hasil pengujian variabel kompensasi memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hal ini berarti membuktikan bahwa kompensasi dengan indikator kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bintang Rejeki PS. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan secara benar dan sesuai maka dapat meningkatkan pribadi yang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kepada perusahaan dapat maksimal.
4. Hasil pengujian variabel etos kerja islam tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hal ini berarti membuktikan bahwa etos kerja islam dengan indikator kerja sebagai implementasi aqidah, kerja didasari pada ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuknya dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bintang Rejeki PS. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ketika karyawan belum sepenuhnya menerapkan etos kerja islam pada pribadinya saat bekerja, maka tidak serta merta membuat pribadi karyawan untuk selalu bersemangat

dan bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan pada UD Bintang Rejeki PS sulit mendapatkan hasil maksimal.

5. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hal ini berarti membuktikan bahwa komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bintang Rejeki PS. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan rasa tanggung jawab yang diberikan seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya maka akan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya sehingga kinerja karyawan kepada perusahaan dapat maksimal.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hasil tersebut didasarkan dari nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai langsung yang mana hasilnya menunjukkan secara tidak langsung kompensasi ( $X_1$ ) melalui komitmen organisasi ( $Z$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka hipotesis ke 6 dapat teruji.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS. Hasil tersebut didasarkan dari nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai langsung yang mana

hasilnya menunjukkan secara tidak langsung etos kerja islam ( $X_2$ ) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis ke 7 tidak teruji.

## **B. Saran**

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan dalam memberikan kontribusi dan pertimbangan kepada manajemen dalam rangka menentukan arah kebijakan UD Bintang Rejeki PS dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Serta diharapkan juga mampu membudayakan dan menjaga kompensasi, etos kerja islam, dan komitmen organisasi sehingga kinerja karyawan dapat berjalan optimal dan mendapatkan hasil maksimal.

### 2. Bagi Akademik

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat menjadi sumber keilmuan tambahan akademis di bidang ekonomi dan sebagai referensi untuk literatur terutama tentang manajemen sumber daya manusia bagi pihak akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SATU Tulungagung. Namun peneliti menyadari bahwa studi dan teori yang digunakan masih kurang sempurna, maka dari itu diperlukannya studi yang lebih lanjut dan lebih rinci untuk memastikan bahwa hasilnya konsisten dengan dunia nyata.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam hal manajemen sumber daya manusia terutama

kinerja atau kajian tentang ilmu ekonomi. Peneliti menghimbau untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain dan bisa mengembangkannya, seperti lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan gaya kepemimpinan supaya lebih banyak dan bervariasi.