

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel budaya organisasi islami dengan indikator bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan), dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti keberadaan budaya organisasi islami pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung menjadi nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin meningkatnya budaya organisasi islami maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti kondisi lingkungan kerja pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memberikan nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian variabel kepuasan kerja dengan indikator promosi, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan supervisi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Ini berarti kepuasan kerja pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memberikan nilai yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki nilai positif berarti, semakin meningkatnya kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian variabel budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif, yang artinya apabila UD Sehati Kecap koki Dollar Tulungagung mampu secara bersama-sama meningkatkan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawannya maka secara otomatis akan

meningkatkan kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam memberikan kontribusi kepada manajemen UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung untuk dapat menentukan kebijakan maupun strategi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan pula manajemen mampu menjaga serta meningkatkan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat berjalan semakin optimal.

2. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan bisa menjadi tambahan khazanah keilmuan dibidang ekonomi, serta bisa menjadi referensi kepustakaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam hal kajian ataupun teori-teori yang mendukung penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam lagi agar hasil yang diberikan bisa sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja atau kajian tentang ilmu ekonomi. Peneliti menghimbau untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel yang lebih banyak atau bervariasi untuk lebih mengetahui faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sekali lagi peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasannya, sehingga masih sangat perlu adanya penelitian selanjutnya yang lebih mendalam lagi.