

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel Etika Kerja Islam (X1) nilai t hitung sebesar 0,535 artinya $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,535 < 2,00856$) dengan signifikan 0,595 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan bertingkah laku seperti rasa tanggung jawab, disiplin dan rasa simpati kepada sesama karyawan sehingga etika kerja Islam tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja Islami (X2) nilai t hitung sebesar 2,624 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,624 > 2,00856$) dengan signifikan 0,012 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja Islami merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan lingkungan kerja tersebut

mampu memberikan dampak positif bagi karyawan maka akan berpengaruh terhadap baiknya hasil kinerja karyawan.

3. Pada variabel Kepemimpinan Islami (X3) nilai t hitung sebesar 4,270 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,270 > 2,00856$) dengan signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena cara kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pemimpin kepada karyawan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan apalagi jika pemimpin perusahaan memiliki karakter pribadi yang menyenangkan dan mampu membuat karyawan nyaman. Oleh karena itulah sangat penting kepemimpinan Islami diterapkan oleh seorang pemimpin.
4. Pada variabel Manajemen Islami (X4) nilai t hitung sebesar 3,566 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,566 > 2,00856$) dengan signifikan 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa manajemen Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya manajemen perusahaan yang baik maka karyawan akan menjalankan tugas dan bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika manajemen Islami diterapkan dengan benar pada perusahaan, maka karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

B. Saran

1. Bagi PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

Perusahaan diharapkan agar lebih konsentrasi memperhatikan setiap karyawan dan kiranya perusahaan harus terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara mempertahankan lingkungan kerja Islami yang membuat karyawan nyaman bekerja, mempertahankan kepemimpinan Islami sebagai konsep kepemimpinan yang disukai karyawan, menjaga pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan melalui manajemen Islami, dan mampu memberikan edukasi kepada karyawan terkait penerapan konsep etika kerja Islam sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan guna tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami terbukti mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya karyawan terus menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan serta interaksi yang baik dalam lingkungan kerja sesuai syariat Islam, menghormati pemimpin dan patuh terhadap perintah yang diberikan pimpinan, dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan.

Karyawan juga diharapkan agar dapat disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja serta menerapkan konsep etika kerja Islam dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, tambahan ilmu dan informasi bagi penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya agar kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini lebih disempurnakan dengan memperluas dan menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu mengembangkan penelitian.