

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di BMT AL-HIKMAH Semesta dapat dijelaskan. Lembaga BMT AL-HIKMAH Semesta sudah menerapkan sistem budaya organisasi yang dituangkan dalam aturan perusahaan yang dinamakan standar keislisan pelaksanaan BMT AL-HIKMAH Semesta.

Dimana standar islamisasi ini dilaksanakan oleh semua warga perusahaan tanpa terkecuali, dengan adanya budaya organisasi yang dilaksanakan dengan baik dan diamalkan setiap hari akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan diantaranya: a. Deskriminan (perbedaan antar karyawan) dalam tahap ini BMT AL-HIKMAH Semesta tidak membedakan antara atasan dan bawahan. b. Penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan dapat mempertahankan prestasi tersebut akan memiliki penghargaan tersendiri sesuai dengan pencapaian prestasi tersebut. Tahap ini telah dilaksanakan oleh BMT AL-HIKMAH Semesta sesuai dengan yang dipaparkan oleh informan dari lembaga tersebut. c. Pengembangan bagi karyawan yang memiliki penurunan dalam kualitas bekerja, dengan adanya pengembangan diri karyawan dengan cara mencari tahu masalah apa yang membuat karyawan tersebut mengalami penurunan kualitas dalam bekerja, selain itu memberikan arahan dan memberikan pelatihan bagi karyawan tersebut, tahap ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh informan dari lembaga tersebut. d. Komunikasi yang terjalin dalam lembaga BMT AL-HIKMAH Semesta tersendiri memiliki komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya, hal tersebut dapat dilihat bagaimana komunikasi antar karyawan dari kesehariannya. Tahap ini telah dilaksanakan dengan baik oleh semua karyawan BMT AL-HIKMAH Semesta sesuai dengan informan.

Faktor pendukung dan faktor menghambat sendiri dalam lembaga ini ada beberapa faktor dalam hal tersebut diantaranya : Faktor Pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu : a. Adanya penanaman nilai keislaman mulai dari proses penerimaan pegawai. b. Adanya pembinaan karyawan selama 1 tahun. Faktor Penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: a. Keteledoran dalam penyampaian informasi kepada atasan. b. Menunda-nunda tugas yang diberikan oleh lembaga. c. Kurang maksimalnya SDM yang ada di kantor cabang.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diberikan maka beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk Lembaga

Didalam suatu lembaga yang sudah besar sistem komunikasi antar pegawai diharapkan berjalan dengan baik, dimana seorang pegawai harus bisa tanggung jawab dalam segala tugas yang telah diberikan oleh lembaga maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang amanah. Setiap ada tugas, informasi dari pusat langsung disampaikan dengan pegawai yang agar tidak terjadi keterlambatan informasi juga tidak terjadi keterlambatan dalam pembuatan laporan, baik laporan harian, laporan mingguan, dan laporan bulanan.

Sebagai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dari lembaga alangkah baiknya segera diselesaikan agar pekerjaan untuk kedepannya tidak mengalami penumpukan tugas dari lembaga. Dari hal itu sebagai seorang karyawan harus memiliki jiwa bekerja yang sungguh-sungguh dalam bekerja.

Seorang pemimpin dalam suatu lembaga diusahakan dapat memahami situasi, keadaan yang sedang dialami oleh karyawannya. Dimana seorang karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, harus dilakukan pendekatan komunikasi yang baik agar seorang pemimpin mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut. Demi memaksimalkan efektivitas kinerja karyawan seorang pemimpin harus mengetahui kekurangan dan kelebihan dari karyawan tersebut maka dengan demikian tidak akan terjadi kesalahan dalam penempatan SDM yang sesuai bidangnya. Dengan harapan agar memberikan pengaruh positif kepada lembaga tersebut.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Karena masih adanya variabel-variabel yang belum tercantumkan oleh penulis yang bisa berkaitan dengan diantaranya pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.