

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan peran mediasi *intrinsic motivation* pada PT. Starfood Jaya Prima dalam bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan deskriptif dan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif

Dari hasil observasi melalui kuesioner yang diberikan pada karyawan di PT. Starfood Jaya Prima dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari divisi produksi dan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas responden beragama Islam namun ada sebagian kecil responden yang beragama Kristen dan Katholik, hal tersebut menambah variasi dalam penelitian ini. Pada bagian produksi pendidikan tidak menjadi hal utama namun tingkat pendidikan terendah responden adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat. Hasil penelitian untuk tiap variabel yaitu:

- a. Para karyawan memiliki rasa dedikasi, tanggung jawab dan niat dalam melakukan pekerjaannya, artinya perilaku *Islamic work ethics* sudah dilakukan dalam lingkungan perusahaan dengan perolehan nilai rata-rata di atas 3.50 yang dilakukan menggunakan skala *likert* 1-5.
- b. Para karyawan setidaknya telah merasakan kepuasan dalam bekerja dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata di atas 3.50 yang dilakukan menggunakan skala *likert* 1-5.
- c. Para karyawan memiliki kesadaran mengenai kinerja dalam bekerja, artinya tingkat kinerja karyawan sudah baik dengan perolehan nilai rata-rata di atas 3.50 yang dilakukan menggunakan skala *likert* 1-5.
- d. Tingkat *intrinsic motivation* yang dimiliki karyawan terbukti tinggi dengan perolehan nilai di atas 3.70 yang dilakukan menggunakan skala *likert* 1-5.

2. Simpulan Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Hipotesis 1: *Islamic work ethics* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang melakukan etika kerja islami memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

- b. Hipotesis 2: *Islamic work ethics* berpengaruh signifikan pada *intrinsic motivation*.

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 2 menghasilkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan karyawan dalam bekerja berpengaruh langsung terhadap *intrinsic motivation*.

- c. Hipotesis 3: *Islamic work ethics* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 3 ditemukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Islamic work ethics* yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

- d. Hipotesis 4: *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 4 menemukan hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian menunjukkan variabel *intrinsic motivation* berpengaruh pada kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

- e. Hipotesis 5: *intrinsic motivation* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 5 menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian menunjukkan variabel *intrinsic*

motivation berpengaruh pada kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

- f. Hipotesis 6: *intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 6 menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh antara *Islamic work ethics* dengan kepuasan kerja secara parsial, yang berarti *intrinsic motivation* yang memediasi sebagian pengaruh IWE pada kepuasan kerja dikarenakan dikarenakan pengaruh antar ketiga variabel dalam penelitian ini mendapatkan hasil yang signifikan.

- g. Hipotesis 7: *intrinsic motivation* memediasi pengaruh *Islamic work ethics* pada kinerja karyawan

Analisis data yang dilakukan pada hipotesis 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Penelitian menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memediasi pengaruh antara *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan, yang berarti ketika karyawan bersedia mencoba menjalankan etika kerja islami dalam kesehariannya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan memiliki motivasi intrinsik.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan semaksimal mungkin serta sesuai dengan prosedur penelitian yang berlaku, tetapi penulis menyadari masih adanya keterbatasan dalam melakukannya, diantaranya:

1. Terbatasnya informasi dan data perusahaan, hasil penelitian ini hanya di dasarkan pada jawaban dalam kuesioner yang disebarkan kepada para responden.
2. Variabel dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel *Islamic work ethics*, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan mediasi *intrinsic motivation*.
3. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan, apabila dilakukan di tempat lain dengan anggota populasi yang berbeda mungkin dapat menghasilkan penelitian yang berbeda.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Pentingnya kepuasan dan kinerja karyawan haruslah menjadi perhatian utama bagi perusahaan dan manajer, terutama di PT. Starfood Jaya Prima. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu memberi perhatian pada beberapa faktor yang dapat mendorong kepuasan dan kinerja karyawan. Etika kerja Islam dan motivasi intrinsik sudah teruji memiliki pengaruh yang cukup besar dalam tercapainya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu bagi pihak manajemen diperlukan pehatiannya untuk mulai mencanangkan pentingnya etika dalam bekerja diantara para karyawan dan staf.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Sehubungan dengan model teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, variabel *intrinsic motivation* bukanlah satu-satunya yang dapat memediasi hubungan *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, jadi untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel mediator yang berbeda yang lebih menentukan untuk *Islamic work ethics* dalam bidang pekerjaan. Dalam penelitian ini hanya digunakan 129 sampel, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih bervariasi.