

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 2,308 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Sebab adanya perlakuan adil pada karyawan dalam organisasi, adanya kesamaan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penggajian, keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi pada sistem penimbangan karya, keterlibatan karyawan dalam pengembangan organisasi, konsistensi dalam prosedur, perlakuan atasan terhadap karyawan serta keterbukaan atasan kepada bawahan.
2. Etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 31,058 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Sebab peran sumber daya manusia (karyawan) dalam memajukan perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam

peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama, sebagaimana yang dilakukan di BMT Se-Kabupaten Kudus memperhatikan sekali adanya etos kerja Islami dengan diwujudkan melalui berbagai kegiatan keagamaan, seperti kultum, membaca al-Qur'an, dan lain sebagainya.

3. Keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 2,000 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Sebab dalam keadilan organisasi yang didalamnya terdapat keadilan distributif, prosedural dan interaksional yang memberikan kemudahan bagi karyawan untuk melakukan peningkatan kinerjanya.
4. Etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu nilai t_{hitung} sebesar 5,448 > t_{tabel} sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_a diterima, H_o ditolak. Karena BMT Se-Kabupaten Kudus terdapat kegiatan keagamaan, seperti kultum, membaca al-Qur'an, dan lain sebagainya sehingga akan membentuk karakter bagi karyawan untuk menjadi karyawan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,340

$> t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5% artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Sebab komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, meliputi :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek perusahaan dengan pekerjaan yang hampir sama yang ada di keadilan organisasi dan etos kerja Islam karyawan Se-Kabupaten Kudus
2. Jumlah responden penelitian masih terlalu sedikit untuk mendukung kemampuan mengeneralisasi hasil penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Agar kepuasan kerja karyawan tetap meningkat, perlu adanya penghargaan dari perusahaan secara adil sesuai kinerjanya. Dan perusahaan selalu memperhatikan aspek karakteristik individu karyawannya, karena dalam karakteristik individu antara karyawan satu dengan yang lain berbeda-beda.

2. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan bentuk pemberian penghargaan yang lebih baik lagi bagi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik dan akurat, perlu dilakukan uji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel yang lebih banyak.

