

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai analisis budaya organisasi Islam dan sistem reward dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Teh Kota, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pada waralaba Teh Kota terdapat 7 kriteria budaya organisasi Islam yaitu Kepemimpinan, ibadah, azas manfaat, mengoptimalkan kemampuan, optimistik, tawazun serta unsur kehalalan. Teh Kota menerapkan budaya kepemimpinan yang komunikatif, membangun hubungan kekeluargaan dan mengimplementasikan kedisiplinan sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kinerja yang optimal. Dalam kategori ibadah menerapkan religiusitas dengan menyegerakan waktu sholat dan berdoa sebelum buka. Implementasi asaz manfaat dengan melaksanakan sedekah Jum'at berkah dan menyisihkan 2,5% dari hasil penjualan. Dalam mengoptimalkan kemampuan Ibu Nency memanfaatkan teknologi berupa cetak struk dan mengupgrade rasa sesuai permintaan pasar. Pada aspek optimisme menerapaka sikap kuat, pantang menyerah dan penuh rasa optimis. Pada aspek tawazun Waralaba Teh Kota menerapkan pembagian waktu yang baik, yaitu keseimbangan alokasi waktu ibadah dan juga alokasi waktu untuk istirahat. Kejujuran dalam waralaba Teh Kota diwujudkan dalam bentuk transaksi, prosedur yang menghindari riba, bahan baku yang berkualitas menjadi dasar unsur kehalalan Teh Kota.
2. Sistem *reward* yang di laksanakan Teh Kota menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menerapkan sistem yang komprehensif. Dalam hal *reward* finansial tunai, Teh Kota memberikan insentif berupa bonusan dan memberi kesempatan kepada semua karyawan. Dalam kategori non finansial Teh Kota memberlakukan *reward* berupa pemberian barang-barang, makan bersama dan liburan. Selain itu terdapat *reward* yang membedakan dengan waralaba sekitar yaitu adanya tunjangan makan. Dalam Sistem ini terbukti telah mempengaruhi ritme kerja dan membantu memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Setelah menganalisis budaya organisasi Islam dan sistem reward yang ada pada waralaba Teh Kota yang dikelola Ibu

Nency maka dapat disimpulkan bahwa dalam keseluruhan kinerja karyawan Teh Kota sudah baik dinilai dari kualitas kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas yang di perlihatkan para karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan benar dan hanya melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja. Dalam kuantitas karyawan beberapa kali mampu memenuhi target yang ditentukan perusahaan dan memiliki output pada pelanggan Teh Kota yang lebih banyak dari waralaba lain disekitarnya. Selain itu, karyawan Teh Kota juga menunjukkan tingkat ketepatan waktu yang baik. Seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun masih terdapat sedikit catatan dalam kehadiran masih ada karyawan yang kadang terlambat.

B. Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar pimpinan Teh Kota lebih mempertimbangkan ketika pemberian gaji karena kebiasaan menunda pemberian gaji dari waktunya dapat menurunkan kinerja karyawan walaupun sistem reward yang dijalankan sudah baik.
2. Diharapkan Teh Kota dapat meningkatkan kedisiplinan agar tidak menjadi kebiasaan buruk karyawan seperti telat masuk dan melanggar peraturan walaupun terbilang pelanggaran ringan.