

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy Kudus, hal ini dapat dibuktikan dengan program SPSS 16.0 dan bisa diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 9,269 $> t_{tabel}$ sebesar 2,625 dengan taraf signifikansi dibawah 5% artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy Kudus terbukti signifikan dan diterima. Komitmen Organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan menimbulkan stimulus bagi karyawan untuk berinovasi desain-desain kekinian. Sebagian besar responden yang paling berminat adalah wanita karena responden wanita lebih paham tentang fasion kekinian. Selain itu mayoritas responden yang berminat membeli produk dari rumah mode dwichy, bekerja sebagai pegawai guru, pekerja pabrik, kantoran dan para pegawai negri sipil, rata-rata berusia 23-30 tahun tersebut sangat menyukai fasion kekinian yang selalu up date dalam dunia fasion khususnya gaun pengantin.
2. Etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy Kudus, hal ini dapat dibuktikan dengan program SPSS 16.0 dan bisa diketahui nilainya $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini terlihat nilai t_{hitung} sebesar 2,206 $< t_{tabel}$ sebesar 2,625 dengan taraf signifikansi di atas 5% artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Dengan demikian hipotesis terhadap adanya pengaruh antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy Kudus terbukti tidak signifikan dan ditolak. Etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah mode dwichy Kudus, hal tersebut bisa terjadi karena beberapa hal seperti karyawan kurang paham akan pentingnya etika dalam bekerja, ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di rumah mode dwichy mengikuti peraturan pimpinan, meskipun dalam posisi rendah, tetapi tetap berusaha untuk selalu bekerja dengan

serius. Mereka melakukan pekerjaan tidak semata-mata demi kepentingan material tetapi juga ada unsur ibadah yakni memiliki nilai keikhlasan.

3. ketidakpastian lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudus, dapat dibuktikan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dan diketahui nilainya t_{hitung} Sebesar 12,718 > t_{tabel} Sebesar 2,625 dengan taraf signifikansi dibawah 5% artinya H_a diterima, H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy Kudus terbukti signifikan dan diterima.
4. Komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudus, dibuktikan bahwa hasil uji statistik F menunjukkan nilai F sebesar 572,570 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansinya jauh lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yakni komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Walaupun peneliti telah mengupayakan semaksimal mungkin, namun pada kenyataannya penelitian ini masih banyak keterbatasan dalam penelitian, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek perusahaan dengan pekerjaan yang hampir sama yang ada di komitmen organisasi, etos kerja islam dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudus.

C. Saran

Hasil dari penelitian diatas, maka ada saran yang akan diberikan untuk peneliti selanjutnya diantaranya adalah:

1. Bagi Rumah Mode Dwichy Kudus

Untuk memberikan peningkatan pemberian etos kerja islam bagi karyawan agar mampu mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan meningkatkan etos kerja islam karyawan akan lebih mengerti dan faham tentang apa tugas yang akan dilakukannya, dengan ini kinerja karyawan akan lebih efisien, selain itu untuk mengendalikan kinerja perlu juga diberikan

sanksi-sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian-penelitian selanjutnya sekiranya menggunakan variabel-variabel yang lainnya agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada rumah mode dwichy kudas, karena masih banyak variable yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah mode dwichy kudas.

