

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya faktor-faktor spiritual dan budaya kerja Islami dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek spiritualitas dan budaya kerja Islami dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan perlunya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*work satisfaction*), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengalaman spiritual yang ditemukan di tempat kerja, seperti rasa keterhubungan, makna kerja yang lebih dalam, dan dukungan sosial, dapat memperkaya pengalaman kerja dan menyebabkan karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Variabel spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), sehingga dapat dinyatakan bahwa aspek spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, perhatian terhadap dimensi spiritualitas menjadi kunci dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan
3. Variabel budaya kerja islami (*islamic work culture*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*work satisfaction*), sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai dan praktik budaya kerja Islami, seperti etika kerja tinggi, saling menghormati, dan keadilan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memperkuat budaya kerja Islami menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempromosikan nilai-nilai

budaya kerja Islami untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

4. Variabel budaya kerja islami (*islamic work culture*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya kerja yang berakar pada prinsip-prinsip Islam memberikan kerangka kerja yang kuat bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada penguatan budaya kerja Islami sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan keberhasilan organisasi.
5. Variabel kepuasan kerja (*work satisfaction*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan upaya-upaya yang meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
6. Variabel kepuasan kerja (*work satisfaction*) sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), sehingga dapat dinyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara pengalaman spiritual di tempat kerja dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mengoptimalkan dampak positif spiritualitas di lingkungan kerja terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan..
7. Variabel kepuasan kerja (*work satisfaction*) sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja islami (*islamic work culture*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*), sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya kerja Islami yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya memperkuat budaya kerja Islami dalam organisasi sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara

keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran untuk penelitian lanjutan ialah:

1. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *adjusted r square* 0,50. Hal ini berarti 50,9 % variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja islami, sedangkan sisanya sebanyak 49,1 % dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Pada variabel kinerja karyawan *adjusted r square* 0,737. Hal ini berarti 73,7 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja islami, sedangkan sisanya sebanyak 26,3 % dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Penelitian ini dapat diteliti lebih mendalam pada penelitian lanjutan mengingat variabel spiritualitas di tempat kerja dan budaya kerja islami yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja cukup menarik untuk diteliti, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel intervening yang sesuai. Penelitian selanjutnya juga bisa dilakukan dengan menambah jumlah sampel agar penelitian yang diperoleh lebih maksimal. Sampel yang dipilih dapat dikombinasi dari beberapa perusahaan, ataupun beberapa daerah agar lebih komprehensif.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat mengadopsi program-program promosi spiritualitas di tempat kerja, seperti meditasi, ceramah motivasi, atau kegiatan sosial berbasis nilai-nilai spiritual, untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Fokus pada pengembangan budaya kerja Islami, dengan melibatkan pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan pengakuan terhadap praktik-praktik yang mendorong keadilan, integritas, dan kerjasama. Menjaga keseimbangan kebutuhan spiritual, emosional, dan fisik karyawan dengan menawarkan dukungan seperti program kesehatan, fleksibilitas waktu kerja, dan sumber daya pengembangan pribadi. Perusahaan juga perlu secara berkala mengevaluasi kebijakan manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, penilaian kinerja, dan insentif, untuk memastikan dukungan optimal terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Memberikan pelatihan dan pengembangan relevan

dengan budaya kerja Islami dan spiritualitas di tempat kerja dapat memperkaya pemahaman karyawan serta meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka secara keseluruhan.

