

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan tentang *Islamic Work Ethic* dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Performance* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Tiffany Houseware Payakumbuh sebagai berikut:

1. Variabel *Islamic Work Ethic* (X1) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada Tiffany Houseware Payakumbuh
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada Tiffany Houseware Payakumbuh
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y) pada Tiffany Houseware Payakumbuh
4. Variabel *Islamic Work Ethic* (X1) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Tiffany Houseware Payakumbuh
5. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Tiffany Houseware Payakumbuh

6. *Islamic Work Ethic* (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap *Employee Performance* (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) pada Tiffany Houseware Payakumbuh.
7. Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap *Employee Performance* (Y) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) pada Tiffany Houseware Payakumbuh.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu tempat: karyawan Tiffany Houseware di Payakumbuh, dengan 50 responden. Ini berarti bahwa temuan tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan atau organisasi lain dengan skala dan sektor yang berbeda.
2. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan hanya Kepuasan Kerja. Namun, variabel seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan dapat berfungsi sebagai mediator yang lebih kuat dan relevan, terutama dalam hal hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.
3. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner tertutup, sehingga tidak menggali data kualitatif yang bisa memberikan pemahaman lebih dalam tentang dinamika *Islamic Work Ethic* dan persepsi subjektif terhadap lingkungan kerja.

C. Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan di atas, berikut adalah rekomendasi untuk penelitian dan penggunaan praktis:

1. Untuk Peneliti Selanjutnya: Agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas, penelitian dapat dilanjutkan dengan memperluas cakupan wilayah dan menambah jumlah responden dari berbagai industri. Metode campuran, juga dikenal sebagai metode campuran, dapat meningkatkan hasil analisis melalui wawancara atau observasi mendalam.
2. Untuk manajemen Tiffany Houseware: disarankan untuk lebih memfokuskan strategi peningkatan kinerja pada aspek yang lebih berpengaruh langsung seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi. Mengingat mayoritas karyawan berusia 20–30 tahun, mereka cenderung lebih termotivasi oleh tantangan, peluang karier, dan pengakuan, bukan semata-mata kepuasan kerja. Maka perusahaan perlu mengembangkan pelatihan, sistem penghargaan, dan budaya kerja yang mendorong keterlibatan aktif demi meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Selain itu, telah terbukti bahwa Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang kuat. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan kembali strategi mereka untuk meningkatkan kinerja dan mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi intrinsik,

keterlibatan kerja, dan komitmen afektif sebagai cara yang lebih efisien untuk mengembangkan sumber daya manusia.

D. Implikasi Teori

Penelitian ini secara teoritis membantu mengembangkan bidang manajemen SDM yang berbasis nilai-nilai Islam. Hasilnya menunjukkan bahwa:

1. *Islamic Work Ethic* dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja, memperkuat model-model perilaku kerja yang mengintegrasikan aspek spiritual dan material.
2. Penolakan hipotesis mengenai peran mediasi Kepuasan Kerja menambah bukti bahwa hubungan antara nilai-nilai Islam dan kinerja dapat bersifat langsung, tanpa memerlukan perantara emosional seperti Kepuasan Kerja, sehingga menantang model-model SDM konvensional yang terlalu menitikberatkan pada kepuasan sebagai penghubung utama.
3. Hasil ini mendukung teori bahwa nilai religius dalam konteks kerja dapat menjadi sumber motivasi dan disiplin yang kuat, sekaligus membuka peluang pengembangan kerangka teori manajemen berbasis Islam yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Usman, Muhammad Zeeshan Hanif, Azeem ul Aamish. "Exploring the Impact of *Islamic Work Ethic* on Job Performance of Public Sector Employees: A Moderated Parallel Mediation Approach 1" 2, no. 2 (2024).
- Amaliasita, Mahsa. "*Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator.*" *International Journal of Islamic Business Ethics* 8, no. 2 (2023): 83.
- Arfa, Muhammad Akbar, Chahyono Chahyono, and Firman Menne. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Biller Pt. Pln (Persero) Up3 Pinrang." *Indonesian Journal of Business and Management* 7, no. 1 (2024): 21–26.
- Arif, Fawwaz, and Al Jabar. "The Influence of Islamic Leadership and *Islamic Work Ethic* on *Employee Performance* With Emotional Intelligence As an Intervening Variable (Study of Employees of the Ministry of Religion in Central Java Province)." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 6, no. 3 (2023): 2318–2342.
- Arken, M Rachmatullah, and Bambang Qomaruzzaman. "The Validation of *Islamic Work Ethic* Scale in Islamic Higher Education Institutions" 1, no. 1 (2024): 61–76.
- Astuti, An Ras Try. "*Islamic Work Ethics*, Employee Response, and Job Satisfaction: An Exploration of Indonesian Islamic Banking Employees." *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* 11, no. 1 (2024): 59–72.
- Ayuni, Dwi, and Fatma Iswara. "Jurnal Pendidikan Sains Dan Manajemen Bisnis Jurnal Pendidikan Sains Dan Manajemen Bisnis" 3 (2024): 39–49.
- Dianingrum, Melia, Tegar Nur Satriawan, and Mugiarti Mugiarti. "The Impact of Job Satisfaction on *Employee Performance* and the Mediating Effects of *Islamic Work Ethic*, Islamic Organizational Culture, and Islamic Leadership." *Majalah Ilmiah Bijak* 21, no. 1 (2024): 13–25.
- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, and Tito Wahyu Pradana. "Peran Komunikasi Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–598.
- Hendri Jopanda, SE. M.Si. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” 3, no. 1 (2021): 6.
- Irma Muhammad, Ade; Yusuf. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Performance* Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 12, no. Vol 12, No 2 (2020) (2020): 253–258.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>.
- Journal, Email, Fidya Arie Pratama, Eka Cintya Dewi, Mawar Jannati, and Al Fasiri. “The Influence of *Islamic Work Ethic* on the Welfare of Tempe Business Employees in Kedawung-Cirebon District” 2 (2023): 106–112.
- Khan, Hira Salah Ud Din, Ma Zhiqiang, and Shumaila Naz. “*Islamic Work Ethic* and Job Outcomes: The Mediating Role of Job Satisfaction.” *International Journal of Advanced and Applied Sciences* 6, no. 12 (2019): 7–17.
- Kurniasari, Dewi Melinia, and Qi Mangku Bahjahtullah. “Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan *Employee Performance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo).” *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah* 8, no. 1 (2022): 23–39.
- Mustakhirah, Nafisatul, and Irfan Helmy. “Pengaruh Religiusitas Dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 4 (2021): 782–797.
- Muthoharoh, Zumrotul Riza. “Editorial Team Relevance Journal of Management and Editorial Team Editorial in Chief Editorial Boards Managing Editor.” *Relevance Journal of Management and Business* 1, no. 1 (2018): 35–52.
- Naeem, Abdul, and Muhammad Rashid. “The Effect of *Islamic Work Ethics* on

Employee Performance and Counterproductive Work Behavior: Examining the Role of Job Satisfaction.” *International Journal of Business Reflections* 3, no. 2 (2022): 227–263.

Nafisatul Mustakhirah, Dr. Irfan Helmy, S.E., M.M. “Pengaruh Religiusitas Dan *Islamic Work Ethic* Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Mediasi *Employee Performance* (Studi Pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen) Nafisatul Mustakhirah Abstrak Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menguji Pengaruh Rel” (2021).

Noor Aflah, Kuntarno, Suharnomo Suharnomo, and Fuad Mas’ud. “The Effect of *Islamic Work Ethics* toward *Employee Performance*.” *Iqtishadia* 14, no. 2 (2021): 197.

Nurrohmat, Alfian, and Rini Lestari. “Pengaruh *Employee Performance* Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Akuntansi* 1, no. 2 (2021): 82–85.

Prof. Dr. Euis Amalia, M.Ag. *Mengembangkan Lingkungan Kerja Perusahaan Unggul Melalui Islamic Work Ethic*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Press, 2024. Link Download Gratis di euisamalia.com.

Ridlo, Musalim, M Ahsin Rozaq, and Mochlasin Yudi Saputra. “Environment , Work Motivation , Work Culture and Compensation on Employee.” *Management Analysis Journal* 1, no. 11 (2022): 8.

Rofiliana, Lugas, and Mohammad Rofiuddin. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia.” *Journal of Management and Digital Business* 1, no. 1 (2021): 1–12.

Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. “Pengaruh *Employee Performance*, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137.

Tesmanto, Joni, and Nova Rina. “The Effect of the Work Environment on *Employee Performance* at Panca Sakti University Bekasi.” *International Journal Administration Business and Organization* 3, no. 1 (2022): 1–6.

Wahyuni, Ayu, and Budiono. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 3 (2022): 769.

Zuyyina Lestari, Yinyin, and Nurleli. “Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Bandung Conference Series: Accountancy* 3, no. 1 (2023): 359–372.