

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan uji hipotesis, secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Nurul Huda Munjul Astanajapura Cirebon. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan etika kerja Islami maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah penerapan etika kerja Islami maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Nurul Huda Munjul Astanajapura Cirebon. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial yaitu uji t, dapat dinyatakan bahwa Manajemen Konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Nurul Huda Munjul Astanajapura Cirebon. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan manajemen konflik maka semakin baik kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah penerapan manajemen konflik maka semakin rendah kinerja karyawan.
4. Etika Kerja Islami, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Manajemen Konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Nurul Huda Munjul Astanajapura Cirebon. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan etika kerja Islami, pengembangan sumber

daya manusia, dan manajemen konflik maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah penerapan etika kerja Islami, pengembangan sumber daya manusia, dan manajemen konflik maka semakin rendah kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) Nurul Huda Munjul Astanajapura Cirebon. Oleh karena itu, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi:

1. Penerapan Etika Kerja Islami yang Konsisten

Manajemen BUMP disarankan untuk lebih mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi secara konsisten. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan rutin, pelatihan keagamaan, dan penekanan pada nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas kerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengembangan Program SDM yang Terstruktur

BUMP perlu meningkatkan kualitas program pengembangan SDM dengan merancang pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan perkembangan organisasi. Selain itu, penting untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka melalui workshop, seminar, atau program sertifikasi.

3. Peningkatan Efektivitas Manajemen Konflik.

Manajemen BUMP disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen konflik yang lebih konstruktif dan proaktif. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun sistem komunikasi yang terbuka, melatih manajer dalam keterampilan resolusi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan mengelola konflik secara efektif, karyawan dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

4. Evaluasi dan Monitoring Berkelanjutan

Untuk memastikan bahwa program-program yang telah diterapkan berjalan efektif, BUMP perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

5. Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut dengan memperluas cakupan sampel atau menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan Islami, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian serupa dapat dilakukan di konteks organisasi lain untuk membandingkan hasil dan mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan BUMP Nurul Huda Munjul dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur dan praktik manajemen, khususnya dalam konteks badan usaha milik pesantren.