BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis 1 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa persepsi keadilan distributif semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai bank syariah.
2. Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis 2 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang spiritualitas Islam di tempat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai bank syariah.
3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis 3 terbukti, sehinga penelitian ini membuktikan bahwa persepsi keseimbangan kehidupan kerja semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai bank syariah.
4. Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 4 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa persepsi keadilan distributif semakin meningkat maka akan meningkatkan keterlibatan pegawai bank syariah.
5. Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 5 terbukti, sehingga penelitian ini bisa membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang spiritualitas Islam di tempat kerja akan meningkatkan keterlibatan pegawai bank syariah.
6. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 6 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa persepsi keseimbangan kehidupan kerja semakin meningkat maka akan meningkatkan keterlibatan pegawai bank syariah.
7. Keterlibatan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis 7 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa persepsi

keterlibatan pegawai semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai bank syariah

8. Keadilan distributif berpengaruh posisitif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 8 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan pegawai berperan dalam memediasi keadilan distributif terhadap kinerja pegawai bank syariah.
9. Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 9 diterima, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan pegawai berperan dalam memediasi spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap kinerja pegawai bank syariah.
10. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai. Hal ini berarti hipotesis 10 terbukti, sehingga penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan pegawai berperan dalam memediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai bank syariah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, rekomendasi ini disusun secara praktis yang ditujukan kepada manajemen Bank Syariah:

1. Peningkatkan kinerja pegawai dengan berfokus pada keadilan distributif, artinya manajemen bank Syariah harus memprioritaskan transparansi dan keadilan dalam system remunerasi dan pembagian beban kerja, karena variabel ini terbukti berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini juga membuktikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan dan kinerja pegawai, sehingga bank disarankan untuk membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti tidak menghubungi pegawai saat cuti, tidak mempersulit izin cuti, dan sebagainya.
3. Spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja pegawai, manajemen perlu menyelenggarakan pelatihan terarah yang menekankan aplikasi nilai Islam dalam dunia kerja modern. Hal ini bertujuan agar memastikan pendekatan spiritualitas tidak hanya berorientasi individu, tetapi juga menjadi strategi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai Bank Syariah

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang bisa diberikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

   Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam pengembangan teori perilaku organisasi dan memperkuat Teori Pertukaran Sosial oleh Blau (1964). Hasil penelitian ini spiritualitas Islam di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai dan kinerja pegawai, serta keterlibatan pegawai memediasi spiritualitas Islam di tempat kerja terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya lemah. hal ini memberikan pembaharuan dalam literatur teori bahwa spiritualitas tempat kerja, khususnya yang berhubungan dengan nilai-nilai agama, tidak selalu dominan dalam mendorong kinerja pegawai.

   Temuan ini juga mengonfirmasi teori perilaku organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori terkait keterlibatan pegawai, yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, dimana keterlibatan yang tinggi mendorong semangat dan dedikasi dalam pekerjaan, yang akan meningkatkan hasil kerja.

2. Implikasi Praktis

   Beberapa rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh managemen bank syariah diantaranya sebagai berikut:

   Melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat keterlibatan pegawai dan kesejahteraan pegawai. Penguatan keterlibatan pegawai berbasis nilai syariah melalui pendekatan partisipatif seperti pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, konseling Islami dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Pendekatan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan spiritual pegawai.

   Manajer di bank syariah perlu memastikan bahwa imbalan yang diterima pegawai sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, bank syariah juga perlu menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Program-program yang membantu pegawai dalam mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai, seperti fleksibilitas waktu, cuti

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

yang mendukung kebutuhan keluarga dan ibadah, program Kesehatan mental dan spiritual. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip Islam tentang keseimbangan (*tawazun*) dalam kehidupan serta dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Nilai-nilai spiritual Islam perlu diimplementasikan agar tidak hanya sebagai simbolik. Bank syariah perlu mengintegrasaikan nilai-nilai Islam kedalam kode etik dan SOP sehingga setiap aktivitas operasional mencerminkan prinsip syariah, dan menjadikan spiritualitas bukan sekedar kegiatan seremonial seperti doa bersama atau tausiah.

3. Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan serta saran untuk penelitian lanjutan yang memperdalam pemahaman tentang keadilan distributif, keseimbangan kehidupan kerja, spiritualitas Islam di tempat kerja serta kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Menggunakan sampel yang lebih beragam

Adanya keterbatasan pada wilayah penelitian yaitu kota dan kabupaten Cirebon, Majalengka, Kuningan, serta Indramayu. Penelitian ini menggunakan pegawai bank syariah sebagai sampel yang memberikan wawasan yang berharga pada industri perbankan syariah. Namun, sektor yang berbeda mungkin memiliki dinamika yang berbeda dalam haspiritualitas Islam, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan pegawai. Penelitian lebih lanjut dapat menggunakan sektor lain, seperti perusahaan multinasional, industri manufaktur, atau sektor layanan kesehatan, untuk melihat apakah temuan yang diperoleh dapat digeneralisasikan di luar sektor bank syariah.

b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah dan basis reponden diluar wilayah Cirebon, Kuningan, Majalengka, dan Indramayu, misalnya mencakup skala Provinsi Jawa Barat atau nasional. Tujuan dari perluasan ini untuk menguji konsistensi dengan karakteristik wilayah yang berbeda.

c. Penelitian masa depan disarankan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan penelitian dengan memodifikasi atau menambahkan variabel lain yang relevan, termasuk aspek adaptasi teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI). Penambahan variabel ini bertujuan untuk melihat apakah penggunaan teknologi

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

dalam operasional perbankan syariah berpengaruh terhadap persepsi pegawai terhadap beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, maupun kinerja mereka secara keseluruhan.

UINSSC
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON