

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, rotasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF), maka dapat ditarik kesimpulan penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta berpengaruh positif signifikan, secara parsial dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain pengaruh positif rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak didukung dan secara parsial dari hasil penelitian juga diketahui tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak didukung.
2. Bahwa secara simultan/bersama-sama lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

3. Secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta berpengaruh positif signifikan, secara parsial dari hasil penelitian diketahui tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain pengaruh positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak didukung dan dari hasil penelitian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta berpengaruh positif signifikan.
4. Bahwa secara simultan/bersama-sama lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
5. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian, sedangkan untuk lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,6% dan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

B. Kelemahan dan Saran

1. Kelemahan

Setiap penelitian yang dilakukan tidaklah mutlak sempurna karena pastinya terdapat kelemahan/keterbatasan. Sama halnya dengan penelitian

ini secara umum peneliti menyadari masih terdapat kelemahan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini peneliti menyadari hanya menggunakan *self report* (penilaian pribadi) dalam pengumpulan data sehingga menimbulkan bias. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah penggunaan *konfirmasi* terhadap sesama karyawan guna memperkuat jawaban pada saat pengumpulan data.
- b. Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa obyek penelitian hanya dilakukan di BMT saja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas obyek penelitian seperti, di Bank Syariah, BPRS dan Lembaga Keuangan Syariah lainnya agar lebih *general*.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, saran-saran yang mungkin dapat diberikan peneliti yang mungkin sekiranya dapat berguna bagi beberapa pihak diantaranya:

- a. Bagi Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta (BMT BIF)
 - 1) BMT BIF diharapkan lebih baik lagi dalam memelihara lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan dapat merasa fokus dalam bekerja yang pada akhirnya

akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, nantinya juga mampu memenuhi tujuan lembaga keuangan.

- 2) BMT BIF harus mampu mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki. Agar budaya organisasi yang sudah sesuai tersebut tetap memberikan dampak terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa tetap selalu menghasilkan kinerja yang optimal.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan diharapkan untuk mencari dan menambahkan variabel-variabel lain yang sekiranya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta memperluas sampel dan objek penelitian, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat meningkatkan pemahaman bagi peneliti, perusahaan atau lembaga keuangan dan pihak lain.