

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada hipotesis pertama dikemukakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap altruism. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat altruism ataupun sikap tolong-menolong yang dilakukan seseorang secara sukarela. Demikian pula sebaliknya semakin rendah etika kerja Islam yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat altruism. Artinya, hubungan antara etika kerja Islam yang dimiliki seseorang di tempat kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut mempengaruhi altruism.
2. Pada hipotesis kedua dikemukakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap altruism. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi altruism. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen afektif yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka semakin rendah tingkat altruism. Artinya hubungan antara komitmen afektif yang dimiliki seseorang di tempat kerja yang bersumber dari luar diri seseorang tersebut mempengaruhi altruism.
3. Pada hipotesis ketiga dikemukakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seseorang maka akan mempengaruhi knowledge sharing. Demikian pula sebaliknya semakin rendah perilaku etika kerja Islam yang dimiliki

seseorang maka semakin rendah tingkat *knowledge sharing behavior*. Artinya, hubungan antara etika kerja Islam dan *knowledge sharing behavior* yang dimiliki mahasiswa magister di tempat kerja yang bersumber dari dalam diri mahasiswa magister manajemen tersebut mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*.

4. Pada hipotesis keempat dikemukakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seseorang maka tidak akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen afektif yang dimiliki seseorang maka tidak akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Artinya, hubungan antara komitmen afektif mahasiswa magister manajemen di tempat kerja yang bersumber dari luar diri seseorang tersebut tidak mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal berupa status, masa kerja, dan umur secara tidak signifikan tidak berhubungan dengan *knowledge sharing*, selain itu karyawan yang memiliki masalah di tempat kerja membuat seseorang karyawan enggan untuk berbagi cerita tentang pekerjaan mereka kepada rekan kerjanya.
5. Pada hipotesis kelima dikemukakan bahwa altruisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi altruisme yang dimiliki seseorang maka akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah perilaku altruisme yang dimiliki seseorang maka mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*.