

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islami dan komitmen organisasional yang di mediasi kepuasan kerja dan motivasi intrinsik pada Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS 3.0* dan statistik deskriptif menggunakan *SPSS versi 20.0 for windows*. Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki orang tersebut ditempat kerja.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka

akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.
6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi komitmen organisasional yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami dan komitmen organisasional yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.

8. Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islami dan komitmen organisasional yang dimiliki seseorang karyawan dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan orang tersebut dalam bekerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan diatas, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta, maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Bagi pihak yang berwenang di Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri Daerah Istimewa Yogyakarta, diharapkan untuk terus mempertahankan terkait indikator-indikator yang berhubungan dengan etika kerja Islami, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sekarang untuk terus ditingkatkan di masa mendatang, karena variabel-variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian agar lebih merata guna mendapat hasil yang lebih maksimal, menambahkan variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, atau Lingkungan Kerja. Perlunya penelitian lanjutan dengan menggunakan model penelitian yang berbeda

sehingga dapat diperoleh gambaran akurasi dari penelitian ini, sebagai pembanding sekaligus sebagai generalisasi. dan melakukan teknik pengumpulan data tidak hanya dengan pendistribusian kuisioner agar semakin memperkuat hasil penelitian.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaa penelitian, peneliti masih memiliki banyak keterbatasan, dimana pada penelitian selanjutnya tentunya diharapkan untuk dilakukan perbaikan dan pengembangan guna mendapatkan hasil yang lebih baik dari saat ini, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di satu Baitul Maal Wat Tamwil yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki sebelas kantor cabang dengan total karyawan sebanyak sembilan puluh empat orang.
2. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya ada empat variabel yaitu, etika kerja Islami, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.
3. Teknik pengumpulan data hanya menggunakan pendistribusian kuisioner.