

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut,

1. Budaya kerja Islami yang ada di LAZ LMI Kota Kediri diterapkan oleh seluruh karyawan yaitu melaksanakan rutinitas pagi seperti *one day one juz* sholat dhuha, *morning briefing*, dan kajian rutin minimal 1x dalam sepekan. Ada juga evaluasi setiap pagi yang dipimpin oleh manajer area sebagai pengontrol kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai amil. Selain itu juga ada rapat pekanan yang dilaksanakan setiap jumat petang. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan LAZ LMI Kota Kediri juga berpegang teguh pada akhlak SIFAT (*Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, Tabligh*).
2. Budaya kerja Islami di LAZ LMI Kota Kediri berdampak pada kinerja karyawan karena nilai-nilai positif budaya kerja yang tidak melupakan unsur syariah menjadi landasan kerja setiap karyawan, membuat mereka merasa nyaman dan menginspirasi mereka untuk berkinerja maksimal. Sebagaimana dibuktikan oleh indikator penilaian kinerja karyawan, yang meliputi kuantitas, kualitas kerja, kerja tim, tanggung jawab, dan inisiatif, hasilnya dapat mendorong kinerja yang baik. Budaya kerja Islami di LAZ LMI Kota Kediri memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan terutama dari sisi psikologis, perilaku

kerja, dan produktivitas. Dari sisi psikologis, nilai-nilai syariah yang diterapkan secara konsisten menumbuhkan rasa nyaman, ketenangan batin, dan makna kerja sebagai bentuk ibadah, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Dari sisi perilaku kerja, budaya Islami mendorong terbentuknya sikap disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta kepedulian dalam kerja tim. Sementara itu, dari sisi produktivitas, budaya kerja tersebut tercermin dalam peningkatan kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan bekerja sama, inisiatif, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, budaya kerja Islami tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi faktor strategis yang secara nyata mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

B. SARAN

1. Untuk LAZ LMI Kota Kediri, alangkah baiknya manajer area lebih tegas dan lebih memaksimalkan budaya kerja Islami yang ada dengan kuat kepada seluruh karyawan agar nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja Islami bisa menjadi landasan yang kuat dalam bekerja serta dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kinerja karyawan bisa lebih meningkat dan optimal.
2. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan untuk mengembangkan penelitian tidak hanya sebatas tentang budaya kerja Islami dan kinerja karyawan LAZ LMI Kota Kediri, tetapi juga bisa menambahkan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, etika dalam

bekerja, manajemen Sumber Daya Manusia, etos kerja, serta bisa dalam aspek lainnya.