

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja Islami di Percetakan Indah Jaya telah mengintegrasikan seluruh keenam indikator motivasi kerja Islami menurut Mahfud Yusuf secara nyata dan terukur dalam budaya kerja perusahaan. Pertama, niat ikhlas diwujudkan melalui pembiasaan berdoa bersama setiap pagi yang telah menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja sebagai bentuk ibadah, tidak bergantung semata pada insentif material. Kedua, amanah terimplementasi dalam kebiasaan pengecekan ulang data dan komitmen karyawan untuk tidak mengerjakan tugas secara asal-asalan sebagai cerminan tanggung jawab seorang Muslim. Ketiga, ihsan terwujud dalam etos kerja karyawan yang senantiasa memberikan kontribusi melampaui yang diminta, sehingga kualitas produk dan pelayanan konsisten melampaui ekspektasi pelanggan. Keempat, itqan diterapkan melalui standar pengecekan kualitas berlapis yang tidak boleh dilewati meskipun dalam kondisi tekanan waktu, didukung oleh keterlibatan langsung owner dalam pelatihan teknis. Kelima, disiplin waktu ditegakkan secara konsisten sehingga seluruh pelanggan mengonfirmasi ketepatan penyelesaian pesanan bahkan pada volume pesanan besar menjelang hari raya. Keenam, tawakal terwujud dalam sikap owner dan seluruh karyawan yang senantiasa berserah diri kepada Allah setelah berupaya maksimal, menjadikan tawakal sebagai penyeimbang antara semangat kerja keras dengan ketenangan batin yang berdampak positif terhadap kesinambungan produktivitas. Penerapan keenam nilai Islami

tersebut secara harmonis telah menghasilkan karyawan yang tidak hanya produktif secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas secara moral, sehingga membangun kepercayaan dan loyalitas pelanggan jangka panjang serta mendukung pertumbuhan perusahaan yang berkah dan berkelanjutan.

2. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Percetakan Indah Jaya. Berdasarkan tiga indikator produktivitas yaitu disiplin, efisiensi, dan prestasi, ketiganya telah diterapkan secara menyeluruh dan terbukti menghasilkan peningkatan produktivitas yang konsisten. Disiplin ditegakkan melalui sistem absensi yang ketat, evaluasi bulanan terstruktur, dan pemberian poin penilaian khusus, yang berhasil menginternalisasi komitmen kerja pada setiap karyawan hingga mendorong mereka saling menularkan budaya disiplin antarsesama. Efisiensi dicapai melalui modernisasi sistem pencatatan digital, pembaruan peralatan produksi, dan pelatihan rutin yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan pemborosan yang minimal, sebagaimana diakui langsung oleh karyawan administrasi maupun produksi. Prestasi didorong melalui sistem penilaian kinerja bulanan yang komprehensif, mekanisme reward yang jelas, serta keterbukaan peluang kenaikan jabatan bagi karyawan yang berdedikasi konsisten. Ketiga indikator ini secara bersama-sama berkontribusi pada pertumbuhan total produksi dari 826.909 pcs pada tahun 2022 menjadi 877.172 pcs pada tahun 2024, dengan pertumbuhan omzet dari Rp826.909.000,00 menjadi Rp877.172.000,00 pada periode yang sama. Dengan demikian, motivasi kerja yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti

menjadi faktor kunci dalam mendorong tercapainya produktivitas kinerja karyawan yang optimal di Percetakan Indah Jaya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dirumuskan, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi Percetakan Indah Jaya, disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat sistem motivasi kerja yang telah terbukti efektif, khususnya dengan memformalisasikan nilai-nilai Islami yang selama ini diterapkan secara lisan ke dalam panduan budaya perusahaan yang tertulis agar dapat diwariskan secara konsisten kepada karyawan baru, serta menyempurnakan program pelatihan teknis secara berkala agar kompetensi karyawan terus berkembang seiring kemajuan teknologi percetakan. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan awal untuk penelitian yang lebih mendalam dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur secara statistik seberapa besar pengaruh masing-masing indikator motivasi kerja Islami terhadap produktivitas karyawan, atau dengan memperluas objek penelitian ke beberapa percetakan sekaligus untuk memperoleh komparasi yang lebih kaya. Bagi masyarakat dan pelaku usaha lainnya, penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi bahwa nilai-nilai Islam bukan sekadar panduan spiritual, melainkan juga merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang terbukti relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas serta produktivitas

kerja, sekaligus menciptakan keberkahan dalam setiap hasil usaha di era persaingan bisnis yang semakin ketat.