

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang disiplin kerja karyawan “Wates Farm” serta menurut pandangan manajemen syari’ah maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja karyawan “Wates Farm” yang dinilai dengan indikator disiplin :
turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi, adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, dan sering konflik antar karyawan. Kedisiplinan karyawan di “Wates Farm” terlihat dari kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik tetapi dalam menaati peraturan yang ada dalam organisasi kurang. Apabila melanggar, maka perusahaan menerapkan beberapa sanksi yang digunakan untuk mengambil tindakan tegas kepada karyawan yang melanggar aturan dan norma-norma yang telah disepakati bersama. Selain dari kinerja, penilaian disiplin kerja terlihat dari tingkat alpa karyawan. Dengan tingginya alpa (tidak masuk kerja), menunjukkan bahwa karyawan “Wates Farm” mempunyai disiplin kerja yang rendah.
2. Disiplin kerja karyawan “Wates Farm” dalam menerapkan sistem manajemen syariaah kurang sesuai. Terlihat bahwa karyawan “Wates Farm” tersebut tidak menerapkan konsep *siddiq*, *amanah*, *fathonah* dan *tablig* yang sesuai dengan ketentuan manajemen syari’ah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didasari oleh temuan peneliti di perusahaan “Wates Farm” dalam menjalankan tugasnya, karyawan tidak melakukan sesuai dengan *job descriptionnya*,

menandakan karyawan tidak menjaga amanah atas tanggungjawab pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. disebabkan oleh ketidakprofesionalan karyawan, karena sering terlambat dalam menjalankan tugasnya, terjadi keteleledoran atau kelalalian pada saat menggunakan fasilitas perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan dan kepentingan dari perusahaan. Untuk itu, kinerjanya belum sesuai dengan kinerja secara Islam.

Untuk meningkatkan sumberdaya pemilik sudah menerapkan prinsip-prinsip berperilaku yang terpuji sesuai dengan sistem manajemen syari'ah. Pemilik tidak mementingkan keuntungan materi saja tetapi kebutuhan spiritual dan kubutuhan bagi kesehatan dari karyawannya juga diperhatikan. Hal ini dibuktikan, dengan adanya kegiatan mengaji bareng setelah selesai bekerja sore dan juga THR yang pemiliknya mengartikan sebagai zakat dilihat dari pengorbanan dan pengabdianya karyawan kepada perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran terutama kepada pemilik dan karyawan yang terkait. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Kepada pemilik tetap menerapkan nilai-nilai syariah yang sudah diterapkan dalam peraturan dan norma-norma dalam bekerja oleh karyawannya.
2. Melakukan upaya pengembangan bisnis dengan mencoba inovasi baru agar bisnis yang dijalankan lebih maju.
3. Kepada para karyawan supaya disiplin kerjanya lebih di tingkatkan dan diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. 2004. *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar, dan Tujuan*. Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Arifin, Imran. 1996. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan*. Malang: Kalimasada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hafidhudhin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Handoko, Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Ibrahim, Abu Sinn Ahmad. 2008. *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- J Moleong, Lexy. 1993. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rodakary.
- Kamaludin, Undang A dan Muhammad Alfian. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Madjid, Nurcholish. 2000. *Masyarakat Religiulitas membumikan nilai-nilai islam dalam kehidupan masyarakat*. Jakarta: PARAMADINA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- . 2003. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kualitatif*. Yogyakarta: UPFEUMY.
- Muhadjir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarikin.
- Narbuko, Khalid dan Abu Ahmadi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito, S Alex. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- P.Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suharmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. PT Macanan Jaya Cemerlang.

Pedoman Wawancara

Bagi manajer:

1. Apa perbedaan sikap karyawan terhadap tata tertib yang ketika peraturan tersebut bersifat tertulis dan tidak ?
2. Berapa jam kerja karyawan serta bagaimana cara mengkondisikan kehadiran, ijin tidak masuk kerja serta perhitungan gaji berdasarkan kehadiran karyawan?
3. Bagaimana seorang karyawan harus berperilaku saat bekerja?
4. Apa pernah bapak mengeluarkan kata-kata kasar ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dan melanggar aturan dalam bekerja?
5. Faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin karyawan dan indikator apa yang digunakan untuk menilai disiplin dalam bekerja?
6. Apakah tata tertib sudah di jalankan dengan baik oleh para semua karyawan, termasuk juga kepada pemimpin??
7. Apa bentuk sanksi yang di berikan jika ada karyawan yang absensinya kurang atau karyawan yang tidak disiplin dan tidak patuh terhadap peraturan tersebut?

Bagi karyawan:

1. Apakah anda sudah merasa disiplin dalam bekerja?
2. Apakah anda sudah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan perintah atasan?
3. apakah anda mematuhi semua aturan dan tata tertib yang ada di perusahaan?
4. Apa anda dalam melakukan tugas atau kewajiban ikhlas dan sungguh-sungguh melaksanakannya?
5. Apa anda sudah tepat waktu ketika datang dalam bekerja ?
6. Apa anda memberikan keterangan jika tidak masuk?