BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Hubungan Karyawan dan Pemberdayaan Karyawan terhadap *Hayātan Ṭayyibatan* Sumber Daya Insani BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur adalah:

1. Hubungan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur sedangkan pemberdayaan karyawan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur.
2. Hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH Perwakilan Jawa Timur.

B. Saran

1. Bagi BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur

a. BMH Perwakilan Jawa Timur diharapkan untuk tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan program hubungan karyawan dikarenakan hubungan karyawan yang baik dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kualitas kehidupan yang baik (*hayātan ṭayyibatan*) bagi sumber daya insani. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik, sumber daya insani dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, merasakan ketentraman batin sehingga akan membawa dampak yang baik terhadap lembaga dan terutama dirinya sendiri.

b. BMH Perwakilan Jawa Timur diharapkan untuk tetap menjalankan program pemberdayaan karyawan. Meskipun tidak akan berdampak terhadap kehidupan yang baik (*hayātan ṭayyibatan*) sumber daya insani, tidak dapat dipungkiri bahwa program pemberdayaan memang sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan diriya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan sumber daya insani perusahaan/lembaga. Variabel yang digunakan pun dapat bervariasi, tidak hanya pada variabel hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan tetapi dapat menggunakan variabel lain yang diperkirakan mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id