

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β pengalaman kerja bernilai negatif sebesar $-0,231$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,767 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,459 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin rendah etos kerjanya.

Namun, melihat dari hasil data serta peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil bertolak belakang, berbeda dengan pengamatan yang saya lakukan di BMT Pahlawan Tulungagung. Bahwasannya, pengalaman kerja yang baik dan berkualitas tidakhanya diukur dari lama dia bekerja, namun seberapa besar orang tersebut mau melakukan pekerjaan tersebut dan belajar akan sebuah pekerjaan itu.

Hal ini ditunjukkan di BMT Pahlawan Tulungagung, bahwa karyawan BMT Pahlawan bukan lulusan Perbankan Syariah atau ilmu yang berhubungan dengan lembaga keuangan, tetapi karyawan itu mau belajar dan meningkatkan

skill yang berkualitas untuk mencapai etos kerja karyawan yang baik di BMT Pahlawan Tulungagung.

Sosial Budaya (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β sosial budaya bernilai positif sebesar 0,318 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,488 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,165 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor sosial budaya semakin rendah etos kerjanya.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa variabel sosial budaya berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan $> 0,05$, $0,354 > 0,05$. Dan dari hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar 0,318 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,488 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,165 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan sosial budaya dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan sosial budaya akan mengurangi etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan,¹ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BAPPEDA.

¹ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, (Journal, 2013).

Memang benar bahwasannya, sosial budaya seseorang akan terpengaruh pada etos kerja karyawan, dimana setiap orang yang berasal dari lingkungan yang berbeda akan memiliki cara atau sikap dalam melakukan pekerjaan. Contohnya: orang china akan melakukan pekerjaan lebih awal dengan sistem yang lebih baik daripada cara kerja orang Indonesia. Dapat dilihat seperti, orang china akan membuka toko lebih awal dan dahulu daripada toko orang Indonesia, dan lagi dalam sistem kerjanya yang disiplin.

Dari contoh tersebut bisa kita terapkan di BMT Pahlawan, bahwasannya dari pengamatan yang saya dapat saat penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung, karyawannya kurang disiplin dalam bekerja dan cara melakukan pekerjaan yang berbeda satu sama lain. Ini bisa diambil singkatnya bahwa benar sosial budaya sangat berpengaruh dalam etos kerja karyawan.

Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,658 $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,964 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor motivasi kerja semakin tinggi etos kerjanya

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih,² dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

² Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2013), hal. 6.

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta.

Di lembaga manapun motivasi sangatlah berpengaruh, dimana motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kerja seorang karyawan di sebuah lembaga atau perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengamatan peneliti, dimana motivasi kerja yang baik akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Motivasi kerja yang diberikan di BMT Pahlawan sangatlah banyak, diantaranya: motivasi dari atasan, teman sekerja, dan hadiah-hadiah yang dapat menunjang cara kerja seorang karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,297 dengan tingkat signifikansi 0,010. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi,³ Diana Khairani Sofyan,⁴ dan Nuryani Ratnaningsih⁵ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, sosial budaya dan

³ Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi*hal. 53

⁴ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja*(Journal, 2013).

⁵ Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja*hal. 6.

motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Melihat dari hasil penelitian dan data uji statistik yang dilakukan oleh peneliti memberikan hasil bahwa, pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan. Dimana pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja mempengaruhi etos kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari cara atau sikap kerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang profesionalitas serta dukungan pihak lain dalam menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas untuk berkembangnya sebuah lembaga.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya BMT Pahlawan Tulungagung harus terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari BMT Pahlawan Tulungagung itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan BMT Pahlawan Tulungagung, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel–variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.