

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Berdasarkan hasil pengujian data, bahwa koefisien regresi pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, namun memiliki korelasi positif antara pengalaman kerja dan etos kerja. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka etos kerja akan semakin tinggi dan semakin turun pengalaman kerja maka etos kerja akan semakin turun. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki masa kerja yang lama yaitu antara 10 tahun sampai 22 tahun, baik itu pengalaman kerja di bank maupun instansi lainnya. Namun, karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun juga cukup banyak.

Pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dan memberi peluang yang besar bagi karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu, sehingga akan meningkatkan etos kerja karyawan. Semakin lama masa kerja atau pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin optimal dalam

melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya.

Hasil yang ditunjukkan oleh penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja.<sup>90</sup> Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Supratmi dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja.<sup>91</sup> Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Diyah Ayu Eko Wati yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial (sendiri) dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan.<sup>92</sup>

Pembeda dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, lokasi penelitian, sampel penelitian dan jumlah variabel yang diteliti. Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung mengadakan diskusi bersama (*reading discus*) setiap minggu 2 kali mengenai isu-isu terbaru perbankan seperti kebijakan, peraturan dan produk-produk terbaru dan juga setiap karyawan dapat mengakses berbagai modul pelatihan melalui *e-learning*. Melalui pembelajaran *e-learning* ini kompetensi dan pengetahuan karyawan akan meningkat, sehingga etos kerja karyawan juga akan meningkat.

---

<sup>90</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, hal. 84

<sup>91</sup> Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi...*, hal. 53

<sup>92</sup> Diyah Ayu Eko Wati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan....*hal. vi

## **B. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Melalui pengujian hipotesis, pengawasan pimpinan tidak terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, namun memiliki korelasi positif antara pengawasan pimpinan dan etos kerja. Artinya semakin tinggi pengawasan pimpinan maka etos kerja akan semakin tinggi dan semakin turun pengawasan pimpinan maka etos kerja akan semakin turun. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan secara langsung untuk menilai perilaku moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja karyawan ataupun secara tidak langsung melalui hasil tugas karyawan. Pengawasan yang efektif akan mampu menumbuhkan kedisiplinan dan moral kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan, diarahkan dan pengawasan dari pimpinan yang akan menimbulkan ketaatan sehingga secara langsung maupun tidak langsung pengawasan dapat memberikan dampak pada peningkatan etos kerja karyawan.

Tidak sedikit pakar yang menekankan bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama. Artinya, pengawasan memang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan didasarkan pada suatu rencana termasuk suatu strategi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa perlu mempersoalkan pada tingkat

manajerial mana rencana tersebut disusun dan ditetapkan. Secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional bukanlah makhluk yang sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan maupun ketrampilan. Artinya, walaupun dengan itikad baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi kemungkinan melakukan penyimpangan atau perilaku negatif ada kalanya muncul. Menghadapi kemungkinan itulah pengawasan penting untuk dilakukan<sup>93</sup>

Hasil yang ditunjukkan oleh penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>94</sup>

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang<sup>95</sup> dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Ardansyah Wasilawati menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.<sup>96</sup> Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Komang Ayu Astini yang

---

<sup>93</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik...* hal. 258-259

<sup>94</sup> Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih, *Pengaruh Lingkungan Kerja...* hal. 64

<sup>95</sup> Rosinta Romauli Situmeang, *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja ...* hal. 158

<sup>96</sup> Ardansyah Wasilawati, *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*, JMK, VOL. 16, NO. 2, SEPTEMBER 2014, 153–162 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online, hal. 153

menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>97</sup>

Pembeda dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah variabel yang diteliti dan sampel penelitian. Walaupun penelitian ini memberikan hasil yang tidak signifikan, namun etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dibuktikan ketika tidak ada pimpinan pun karyawan selalu siap siaga dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Artinya, tanpa ada pengawasan seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri tetap bekerja sesuai prosedur.

### **C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Melalui pengujian hipotesis, lingkungan kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan etos kerja. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka etos kerja akan semakin tinggi dan semakin turun lingkungan kerja maka etos kerja akan semakin turun. Hal ini dibuktikan dengan tersedianya fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang terselesaikannya tugas karyawan seperti komputer, ruang kerja, nyaman, indah dan bersih, tersedianya kendaraan operasional, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik dan lain sebagainya.

---

<sup>97</sup> Komang Ayu Astini, *Penempatan, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin dan Kinerja Personel Polda Bali*, urnal Manajemen & Bisnis ISSN : 1892-8486, Volume 12 Nomor 1 Pebruari 2015, hal. 48

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga etos kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang berpengalaman adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.<sup>98</sup>

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ida Fitri Ristriani dengan hasil yang menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja secara parsial dan berganda berpengaruh terhadap etos kerja.<sup>99</sup> Begitu pula penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ovi Setya Prabowo dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja.<sup>100</sup>

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia et, all., yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja.<sup>101</sup> Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Galih Adi Saputro dan Azis Fathoni yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> Akhmad Barkati, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banjar*, Kindai Volume 9 Nomor 4, Oktober – Desember 2013, hal. 301

<sup>99</sup> Ida Fitri Ristriani, *Pengaruh Hubungan Antar Pegawai...* hal. 7

<sup>100</sup> Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation...* hal. 13

<sup>101</sup> Vietriana Gustinsia et, all., *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja...* hal. 134

<sup>102</sup> Galih Adi Saputro dan Azis Fathoni, *Analisis Pengaruh (Human Relation...* hal. 1

Pembeda dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian dan jumlah variabel yang diteliti.

#### **D. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Pimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (bersama-sama) data menunjukkan adanya pengaruh antara pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.<sup>103</sup> Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sri Mulyati dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>104</sup> Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Ravela Septianingrum yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Rosinta Romauli Situmeang, *Pengaruh Pengawasan ...* hal. 158

<sup>104</sup> Sri Mulyati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kota Padang* AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017, hal. 158

<sup>105</sup> Ravela Septianingrum, *Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. YURO MUSTIKA PURBALINGGA*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal. 84

Pembeda dari penelitian ini adalah sampel penelitian, objek penelitian, lokasi penelitian dan jumlah variabel yang diteliti.

Dari hasil penelitian ini, variabel lingkungan kerja yang paling berpengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.