

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis 1 tidak teruji. Sebab karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, jujur dan bertanggungjawab adalah bentuk nyata dari etos kerja, walaupun masa kerjanya belum lama namun karyawan tersebut dapat diandalkan dalam bidangnya dan memiliki kemampuan serta mampu menguasai pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa secara parsial, pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengawasan pimpinan, maka akan berdampak pada peningkatan etos

kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis 2 tidak teruji. Pengawasan pimpinan merupakan bentuk preventif agar tidak terjadi penyelewengan atau sikap negatif karyawan. Sengaja atau tidak penyelewengan atau sikap negatif ini ada kalanya muncul dan berpengaruh pada etos kerja karyawan. Untuk menghadapi kemungkinan tersebut maka pengawasan mutlak untuk dilakukan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis 3 teruji. Lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhi segala keperluan karyawan akan memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja karyawan. Hal ini karena karyawan tidak harus memikirkan dimana akan mencari atau mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerjanya sehari-hari, sehingga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas bisa efisien dan dapat terselesaikan serta dapat melayani nasabah dengan baik dan tepat waktu.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa secara simultan, pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos

kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung dan sebaliknya. Dengan demikian Hipotesis 4 teruji. Variabel pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja.

## **B. Saran**

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

### **1. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung**

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank Syariah Mandiri 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.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian khususnya yang

berhubungan dengan sumber daya insani perusahaan yang tidak hanya variabel pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja tetapi penggunaan variabel lainnya yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh lebih kuat terhadap etos kerja. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai perbandingan, hal ini karena ada dua variabel yang tidak signifikan sehingga untuk peneliti selanjutnya bisa menambah jumlah sampel yang lebih banyak.