

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.
4. Kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

#### **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Disarankan bagi pihak akademis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemacu semangat agar lebih

giat membangun kampus yang lebih baik dan khususnya bagi mahasiswa IAIN Tulungagung supaya meningkatkan semangat belajar.

2. Bagi Bank Syariah Mandiri Tulungagung
  - a. Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung sebaiknya perlu melakukan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan dengan melalui keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan baik secara rutin maupun tidak rutin sesuai bidang divisi. Terlebih untuk bagian marketing supaya dapat bekerja lebih maksimal lagi dan mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Selain itu proses penilaian disiplin kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tegas tentang tujuannya dan kegunaannya sehingga karyawan agar dapat bekerja dengan disiplin dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Semisal setiap sebulan sekali ada monitoring dan rekapitulasi mengenai kedisiplinan karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung secara tertulis agar jelas dan terciptanya kondisi kerja yang baik.
  - b. Upaya dalam mengatasi penurunan produktivitas kerja karyawan, perusahaan disarankan juga perlu memperhatikan kepuasan karyawan, terutama memberikan fasilitas kerja yang nyaman dan lengkap kepada karyawan sehingga lingkungan kerja menjadi harmonis. Seperti menyediakan tempat parkir yang nyaman untuk karyawan dan nasabah, selain itu IT yang juga perlu dimaksimalisasi

dan ditambah agar bekerja lebih optimal karena ada beberapa sistem yang perlu diperbaiki.

- c. Lebih memperhatikan secara mendalam mengenai aspek dalam kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja karena ketiga aspek tersebut juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang di Tulungagung supaya keberlangsungan bank dapat berjalan dengan signifikan.
- d. Perusahaan dalam menempatkan dan memilih supervisi diharapkan dilakukan dengan pertimbangan yang matang dengan mengedepankan prosedur yang ada serta melihat kemampuan dalam penguasaan terhadap materi dan hasil kerja sehingga mampu memotivasi kerja para divisi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, selalu konsisten dalam menjalankan program seperti Mandiri *University* dengan mencari dan mendidik kader-kader karyawan bank mandiri yang kompeten sesuai yang dibutuhkan Bank Mandiri dengan selalu mendukung dan meningkatkan kualitas Mandiri *University* yang menjadi modal dasar khususnya bagi SDM supaya dapat bersaing dengan bank-bank diseluruh Indonesia.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan memperluas ruang lingkup tidak hanya pada Bank

Syariah Mandiri di Tulungagung tetapi secara menyeluruh serta melibatkan variabel indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja sehingga akan dapat menghasilkan temuan baru yang lebih komprehensif.