

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang analisa etos kerja karyawan pada perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri yang berada di desa Plosokandang kecamatan Kedungwaru kabupaten Tulungagung Jawa Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan pada perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung ada dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri yang *Pertama*, karakter dari masing-masing individu, ketika karakter dari individu ini baik, maka kecenderungan etos kerjanya juga baik. *Kedua*, adalah kondisi psikologis dari seseorang tersebut, ketika kondisi psikologisnya baik, maka etos kerjanya pun juga akan cenderung baik pula. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri yang *Pertama*, adalah hubungan dengan rekan kerja. Dimana ketika hubungan dengan rekan kerja baik, maka etos kerjanya pun juga cenderung baik. *Kedua*, adalah kondisi lingkungan kerja, ini juga tidk kalah penting karena ketika lingkungan kerjanya baik maka juga akan menjadikan etos kerja dari karyawannya juga baik. *Ketiga*, adalah langkah-langkah dari manajemen perusahaan dalam mengatur atau mengelola sebaik mungkin sistem perusahaan agar karyawan semakin nyaman dan betah serta etos kerjanya akan terus meningkat.

2. Kendala atau hambatan terbesar yang dihadapi perusahaan pada saat ini yang terkait dengan etos kerja adalah masalah dari karakter karyawan saat ini. Menurut pak Rizal beliau mengatakan bahwa kendala terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masalah karakter angkatan kerja 10 tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Hal itu karena disebabkan oleh latar belakang atau kondisi yang sudah lumayan nyaman pada saat masa kecilnya. Anak yang lahir pada tahun 90 an sudah dalam keadaan nyaman, hal itu yang membentuk mental kurang baik ketika berada di dalam perusahaan atau menjadi karyawan. Kendala terbesar yang dihadapi saat ini adalah karakteristik angkatan kerja akhir-akhir ini kualitasnya mengalami penurunan. Angkatan kualitas kerja sekarang pasti lebih buruk dari angkatan kerja 10 tahun yang lalu, buruknya bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Kecenderungan kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, dan loyalitasnya terhadap perusahaan adalah kurang, sehingga sering kali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang.
3. Strategi yang digunakan perusahaan dalam menghadapi kendala-kendala yang terjadi yaitu ada beberapa strategi, diantaranya yang *Pertama* adalah pada bagian rekrutmen karyawan, dari perusahaan cenderung lebih memprioritaskan karyawan yang tingkat ketaqwaan atau ibadahnya baik. *Kedua* adalah dengan menggunakan strategi briefing terlebih dahulu sebelum karyawan memulai aktivitas bekerjanya. *Ketiga* adalah dengan cara pendekatan ke masing-masing dari karyawan tersebut, atau bisa

dikatakan menasehati secara personal dari masing-masing karyawan. *Keempat* adalah dengan menggunakan cara terapi kepada karyawan yang bermasalah, mulai dari terapi yang paling ringan sampai dosis yang paling tinggi. Dosis yang paling ringan dengan cara diajak bicara atau ngobrol apa permasalahannya, selanjutnya kalau belum bisa berubah kita kasih peringatan dan tetap sambil diarahkan, dengan hal itu akan kita temui permasalahannya.

4. Manfaat etos kerja karyawan terhadap perusahaan adalah sangatlah penting karenan keduanya ini saling berhubungan dan berkaitan sangat erat. Karena karyawan bukan hanya sebuah objek akan tetapi sebuah subjek. Dimana karyawan ini adalah sebagai wakil dari para pemegang perusahaan, wakil dari pemilik perusahaan dan wakil dari para pimpinan perusahaan dalam menjalankan fungsinya masing-masing sesuai dengan koridor yang ada. Hala ini disebabkan karena pimpinan perusahaan tidak bisa selalu mengawasi dan menjalankan bagaimana jalanya perusahaan secara pribadi. Jadi kesimpulan dari pengaruh etos kerja karyawan terhadap perusahaan adalah sebuah keniscayaan bukan hanya pengaruh. Karena sebuah perusahaan pasti tidak bisa berdiri tanpa ada etos kerja yang baik dari karyawannya. Adanya etos kerja karyawan yang baik adalah sebuah keniscayaan adanya sebuah perusahaan, perusahaan tidak akan pernah ada ketika etos kerja karyawannya tidak baik, tinggal menunggu kehancuran. Ibarat ketika ditanya apa pengaruh nafas bagi kehidupan, itu bukan sebuah pengaruh tapi keniscayaan, orang hidup mesti bernafas, dan jika tidak bernafas maka itu tidak bisa dikatakan hidup.

5. Hasil dari penelitian dan pengamatan yang saya lakukan di perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut sudah menerapkan etos kerja secara Islami. Hal itu didukung oleh adanya kegiatan peningkatan ketaqwaan pada masing-masing karyawan, misalnya pelatihan mengaji, sholat jamaah dan hal-hal positif lainnya serta menerapkan kedisiplinan waktu. Sesuai dengan pernyataan dari kepala MSDM Mayangkara Grup yang mengatakan bahwa ketaqwaan dan etos kerja itu adalah sejalan. Dimana ketika tingkat ketaqwaan dari seseorang itu baik, maka kecenderungan etos kerjanya akan baik pula. Maka dari itu bisa kita simpulkan bahwa etos kerja karyawan yang ada di perusahaan Mayangkara Grup utamanya yang berada di perusahaan Manggala Citra Mandiri sesuai dengan etos kerja secara Islam. Walaupun secara umum Mayangkara Grup bukan perusahaan Islam, akan tetapi kata pak Rizal di Mayangkara Grup mengadopsi nilai Islami dalam prosedur menjalankan perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat, sebagaimana berikut:

### **1. Bagi Karyawan**

Bagi karyawan di perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri yang berada di desa Plosokandang kecamatan Kedungwaru kabupaten Tulungagung bisa menjadikan karya ilmiah ini sebagai bahan untuk menganalisis atau sebagai bahan referensi terkait masalah etos kerja karyawan pada perusahaan ini.

Selain itu perusahaan juga harus lebih giat lagi dalam meningkatkan etos kerja karyawan secara menyeluruh atau komprehensif.

2. Bagi Mahasiswa IAIN Tulungagung

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai 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 para mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat dilanjutkan dan dilakukan tidak terbatas hanya pada Perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung saja, akan tetapi juga dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan metode atau model penelitian yang berbeda serta dapat menggunakan fokus penelitian yang lebih banyak dan lebih variatif.