

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dari temuan penelitian ini yang berjudul *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP Arjawinangun* diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikan ($0,403 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,849 < 2,051$). Dengan demikian walaupun karyawan BSI KCP Arjawinangun didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan non ekonomi syariah/Perbankan Syariah, akan tetapi tidak mempengaruhi etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun tersebut. Yang mana karyawan BSI KCP Arjawinangun tetap memiliki etos kerja yang tinggi walaupun karyawan BSI KCP Arjawinangun didominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan dari non ekonomi syariah/Perbankan Syariah. Karena pada hakikatnya etos kerja merupakan sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan perhatian penuh, melainkan latar belakang pendidikan ini dijadikan sebagai sebuah pedoman untuk memberikan beban tugas, tanggung jawab dan wewenang bagi seorang karyawan.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, atau tidak adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikan ($0,400 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,856 < 2,051$). Dengan demikian walaupun masih terdapat karyawan BSI KCP Arjawinangun yang memiliki masa kerja yang minim akan tetapi tidak mempengaruhi etos kerja karyawan tersebut. Yang mana karyawan BSI KCP Arjawinangun tetap memiliki etos kerja yang tinggi walaupun masih terdapat karya-

wan yang memiliki masa kerja yang minim. Karena etos kerja seorang karyawan bukanlah diukur dari pengalaman kerja dan banyaknya pengetahuan yang dimiliki, dan juga bukanlah diukur dari seberapa lama masa kerja yang telah dihabiskan oleh seorang karyawan, melainkan etos kerja tersebut tumbuh dari seberapa besar kemauan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan juga rasa semangat untuk belajar mengenai hal baru.

3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,377 > 2,051$). Dengan demikian apabila BSI KCP Arjawinangun memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik, maka akan meningkatnya etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan suatu elemen penting dalam mempengaruhi etos kerja karyawan.
4. Secara simultan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan f hitung lebih besar dari f tabel ($27,114 > 2,975$). Dengan demikian jika latar belakang pendidikan karyawan BSI Arjawinangun sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan karyawan BSI Arjawinangun mempunyai pengalaman kerja yang cukup, serta BSI KCP Arjawinangun mempunyai lingkungan kerja yang baik, apabila hal tersebut berjalan bersama-sama dengan baik maka akan meningkatnya etos kerja karyawan BSI KCP Arjawinangun. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Anorga yang mengansumsikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, peneliti memberikan saran atau masukan:

a. Bagi Lembaga Keuangan

- 1) Dikarenakan karyawan BSI KCP Arjawinangun di dominasi oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan non ekonomi syariah, maka saran dari penulis BSI harus sering mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan.
- 2) Dikarenakan masih terdapat karyawan BSI KCP Arjawinangun yang memiliki masa kerja yang minim sehingga kurangnya pengalaman pada job desk nya, oleh karenanya kepada karyawan yang sudah senioritas agar saling membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan yang masih minimnya pengalaman kerja.
- 3) Dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama dalam menentukan posisi tata letak ruang kerja serta harus memperhatikan peralatan kantor untuk keberlangsungan kerja karyawan.
- 4) Berdasarkan analisis dihasilkan bahwa ruangan antara *back office* dengan bagian marketing terlalu berjauhan dan ini akan berdampak pada kedekatan/keakraban hubungan antar rekan kerja. Maka saran dari penulis agar jalinan hubungan antar karyawan lebih dekat dan menyatu yaitu dengan cara perusahaan mengadakan kegiatan *outbond* seluruh karyawan yaitu dengan cara melakukan kegiatan senam pagi singkat pada setiap akhir pekan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan atau melanjutkan penelitian dengan tidak hanya dari faktor latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan juga lingkungan kerja saja, akan tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor-faktor lain

seperti halnya faktor dari hubungan sosial, agama, budaya dan faktor lain yang sesuai.

