

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan bank BJB Syariah KCP Sumber dan bank BJB Syariah KCP Arjawinangun sebesar 16,77%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam variabel Latar Belakang Pendidikan menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada memiliki kemampuan berpikir kritis. Sedangkan dalam indikator bukti kemampuan dasar memiliki nilai rata-rata tergolong rendah.
2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan bank BJB Syariah KCP Sumber dan bank BJB Syariah KCP Arjawinangun sebesar 22,46%. Berdasarkan analisis deskriptif dalam variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa indikator komitmen pada pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi. Sedangkan dalam indikator kemampuan memperbaiki peralatan yang rusak memiliki nilai rata-rata terendah.
3. Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan mempengaruhi Etos Kerja Karyawan bank BJB Syariah KCP Sumber dan bank BJB Syariah KCP Arjawinangun dengan persentase sebesar 80% dan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **B. Saran – saran**

Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator terendah pada variabel Latar Belakang Pendidikan ialah bukti kemampuan dasar. Meskipun hasil menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan daripada latar belakang

pendidikan terhadap etos kerja, akan lebih baik jika perusahaan tetap memberikan peningkatan kemampuan dasar para karyawan, seperti peningkatan kemampuan melalui pelatihan internal oleh bank BJB Syariah atau dengan mengikuti sertifikasi oleh lembaga-lembaga akuntansi. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, kemampuan individual seorang karyawan juga menjadi nilai lebih. Khususnya jika dapat meningkatkan komunikasi dengan para nasabah.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Pengalaman Kerja, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu kemampuan memperbaiki peralatan yang rusak. Bank dapat mengatasi keterbatasan karyawan yang tidak bisa memperbaiki peralatan yang rusak dengan berbagai solusi, seperti mengadakan pelatihan kepada karyawan agar mereka bisa memperbaiki peralatan sendiri dan kerjasama dengan teknisi servis. Dengan fokus pada kekuatan dan kelemahan masing-masing pegawai, bank dapat membangun tim yang kuat dan efektif yang mampu memberikan layanan yang terbaik bagi nasabah.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Etos Kerja Karyawan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu adanya apresiasi dari lingkungan. Ini menunjukkan bahwa kekurangan apresiasi terhadap karyawan di lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada etos kerja mereka. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk memberikan apresiasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan prestasi yang telah dicapai. Perusahaan dapat menyelenggarakan acara penghargaan untuk karyawan yang telah mencapai target atau memberikan bonus kenaikan gaji sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja keras. Dengan semangat yang terus tumbuh dalam diri karyawan dari adanya apresiasi yang diberikan maka etos kerja mereka akan terus meningkat.