

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan pada bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi Cirebon. Kesimpulan penelitian berdasarkan hasil dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya jenjang pendidikan atau sesuai atau tidak nya jurusan yang dimiliki tidak mempengaruhi etos kerja karyawan dalam bekerja.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif dan baik budaya organisasi yang ada akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan maksimal.
3. Pendidikan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak cukup hanya dengan tingginya jenjang pendidikan saja tetapi juga harus didukung dengan budaya organisasi yang baik dan positif.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Siliwangi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan secara konsisten

menanamkan nilai-nilai etos kerja yang luhur. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai visi yang telah ditetapkan dan meraih kesuksesan di era persaingan yang semakin ketat.

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi pihak kampus, sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain buku dan jurnal yang ada.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menghasilkan temuan yang beragam, tidak seragam antara satu sama lain. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas area penelitian, mencakup lebih banyak lokasi atau wilayah agar mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan representatif tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja karena berdasarkan perhitungan *adjusted r squared* pada tabel *model summary* regresi diperoleh nilai sebesar 67,6% yang menunjukkan bahwa masih ada peluang 32,4% bagi variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan seperti agama, sosial politik, kondisi lingkungan, motivasi intrinsik individu.