

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh di BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu menerapkan *Islamic Work Ethic* pada karyawan BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri yaitu sesuai dengan pilar utama *islamic work ethic* yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparansi), dan *morally responsible conduct* (perilaku bertanggung jawab) telah diterapkan dengan baik yang ditunjukkan dengan sesuai standar dan penilaian dari nasabah. Selain itu juga terdapat standar kode etik dan tata kelola yang menjadi panduan moral bagi segenap insan BCA Syariah yang terdiri dari *teamwork*, *responsibility*, *integrity*, dan *professional*. Keempat unsur tersebut diterapkan untuk mengoptimalkan etos kerja karyawan BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri.
2. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu *Individual Ability* (kemampuan individu), *Effort Expended* (usaha yang dikeluarkan), dan *Organizational Support* (dukungan organisasi). Selain faktor tersebut *islamic work ethic* pada BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri sendiri merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diketahui kinerja karyawan selalu mencapai target pada setiap tahunnya,

dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan pada kinerja pelayanan, namun disaat yang bersamaan juga mengalami penurunan pada kinerja pendanaan.

B. Saran

1. Bagi BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri dengan diterapkannya *islamic work ethic* pada karyawan BCA Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Kediri diharapkan karyawan tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja dan dalam melakukan pekerjaan dengan berpijak pada *Islamic Work Ethic*, khususnya *Account Officer* yang mengalami penurunan kinerja pada periode tahun 2022-2023.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki fokus penelitian yang sama yaitu *Islamic Work Ethic* dan kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber literatur yang sesuai dan dapat menjadi acuan atas kekurangan atau keterbatasan yang ada. Selain itu mengingat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini secara lebih mendalam dengan mengeksplorasi variabel lain dalam meningkatkan kinerja karyawan.