

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara religiusitas dengan etos. Artinya semakin rendah religiusitas karyawan maka semakin rendah etos kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi religiusitas karyawan maka semakin tinggi juga etos kerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (*R Squared*) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki kontribusi sebesar 13,6 % terhadap variabel etos kerja pada karyawan dan sisanya 86,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu budaya, kondisi lingkungan, pendidikan, sosial politik, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik.
3. Dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa etos kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu, dari 43 subjek terdapat orang (71,67%) yang memiliki etos kerja pada kategori tinggi. Sisanya, 17 (28,33 %) orang dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki etos kerja dengan kategori tinggi.
4. Berdasarkan hasil kategorisasi data religiusitas, diketahui bahwa dari subjek penelitian, terdapat 41 orang (68,33%) yang memiliki religiusitas pada kategori tinggi. Sisanya, 19 orang (31,67%) dalam kategori sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki religiusitas dengan kategori tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan tempat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada Waroeng Spesial Sambal (ss) mempertahankan etos kerja karyawan yang tinggi dengan tetap mengadakan pelatihan atau pengembangan diri karyawan seperti pada acara setiap pagi hari jumat. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut dan adanya kesempatan karyawan untuk mengembangkan dirinya menjadi berkeahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Dengan adanya informasi etos kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan metode pelatihan yang dapat meningkatkan religiusitas dan etos kerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sumbangan religiusitas terhadap etos kerja pada karyawan sebesar 13,66 % sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi terhadap etos kerja pada karyawan, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap etos kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah budaya, kondisi lingkungan, pendidikan, sosial politik, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik. Selain itu hendaknya lebih memperhatikan spesifikasi subjek terkait dengan agama agar tidak terdapat perbedaan antara subjek.

