

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. PAN BROTHERS TBK SRAGEN

Kim Budiwinarto¹⁾, Ahmad Nur Arifin²⁾, Sulistya³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email: kimbudiwinarto07@gmail.com¹⁾, ahmadnurarifin@gmail.com²⁾,

listyo313@yahoo.com³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of educational background and work experience on the work ethic of PT. PAN Brothers Tbk Sragen either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that educational background and work experience influence the work ethic of PT. PAN Brothers Tbk Sragen either partially or simultaneously. This research is a survey research with a quantitative research type. The data used in this study uses primary data from the results of the respondents' questionnaire answers. The research population is all employees at PT. PAN Brothers Tbk Sragen with a sample of 110 people. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and test the coefficient of determination. The results of the study draw the conclusion that educational background and work experience have a significant effect on the work ethic of PT. PAN Brothers Tbk Sragen either partially or simultaneously.

Keywords: educational background, work experience and work ethic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Kedudukannya jauh dari alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termaksud didalamnya dinas pendidikan. Jika SDM lemah maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan etos kerjanya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam berskala local, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah dinas pendidikan harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreatif, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Upaya mencapai tujuan perusahaan seperti PT. PAN Brothers Tbk Sragen perlu didukung dengan adanya kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan manajemen bagaimana mengembangkan etos kerja karyawan. Etos kerja sering kali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan, keuletan, dan semangat kerja. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak instansi.

SDM yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama latar belakang pendidikan. Latar

belakang pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja. Dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah dalam pekerjaannya.

Instrumen utama yang berperan penting dan potensial dalam keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan instrument yang menjadi penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, manajerial, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dimanfaatkan semaksimal mungkin dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya lebih baik. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan laju dan perkembangan organisasi, baik atau buruknya organisasi termasuk di dalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing. Seringkali Standar Operasional Prosedur yang diterapkan mengalami hambatan di dalam menjalankan tugasnya untuk melengkapi tujuan yang akan dicapai.

Permasalahan dan hal tersebut harus perlahan dikikis agar perbaikan dapat berjalan sebagaimana mestinya, dan salah satunya adalah dengan menerapkan standar operasional prosedur pada PT. PAN Brothers Tbk Sragen. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen, (2) untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen, (3) untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos kerja adalah nilai atau sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, mencerminkan kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab. Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa etos kerja adalah seperangkat prinsip atau nilai yang menuntun perilaku kerja karyawan dan mendorong dedikasi terhadap tugas-tugas. Etos kerja mencakup berbagai sikap seperti ketekunan, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan antusiasme terhadap pekerjaan.

Menurut Prasetyo (2019) bahwa etos kerja yang tinggi mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan adalah bentuk aktualisasi diri dan kontribusi kepada masyarakat. Menurut Luthans (2011) bahwa aspek utama etos kerja mencakup disiplin, integritas, kejujuran, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Etos kerja yang baik memungkinkan karyawan memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas.

Etos kerja profesional merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kuat, keyakinan fundamental serta totalitas komitmen pada paradigma kerja yang integral. Karena dorongan keinginan untuk maju, maka setiap organisasi akan melibatkan anggota dalam hal peningkatan mutu kerja. Dengan demikian, organisasi harus mengedepankan etos kerja. Menurut Darodjat (2015) bahwa indikator etos kerja terdiri dari: (1) kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energy sendiri sebagai input, (2) kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja, dan (3) kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang akademik yang digelutinya. Dengan kata lain, hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan Manajer Sumber Daya Manusia untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Latar belakang pendidikan mencakup tingkat dan jenis pendidikan formal yang diperoleh seseorang. Pendidikan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang. Menurut Hasibuan (2016) bahwa pendidikan memberikan bekal intelektual kepada seseorang yang berguna untuk meningkatkan daya saing dalam dunia kerja. Tingkat pendidikan seseorang, dari jenjang dasar hingga pendidikan tinggi, sering memengaruhi pengetahuan teknis, keahlian, serta sikap kerja.

Menurut Tirtarahardja (2005) bahwa indikator latar belakang pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direktur terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperoleh seseorang melalui interaksi dan partisipasi dalam dunia kerja. Menurut Rivai (2014) bahwa pengalaman kerja memberikan dasar pemahaman yang lebih mendalam tentang cara menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Pengalaman yang lebih luas memungkinkan seseorang memiliki wawasan yang lebih tajam dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan efisien.

Menurut teori *experiential learning* dari Kolb (1984) bahwa pengalaman kerja memungkinkan individu untuk belajar dan meningkatkan keterampilan melalui siklus belajar yang melibatkan pengalaman konkret, pengamatan, refleksi, dan eksperimen aktif. Siklus ini mengajarkan individu cara mengatasi berbagai situasi kerja, yang memperkuat sikap proaktif, adaptif, dan etos kerja yang kuat.

Pengalaman kerja merupakan tingkatan pengetahuan dan ketrampilan seorang pekerja yang dapat diukur dari kurun waktu kerja, sehingga semakin lama pekerja tersebut untuk bekerja maka semakin banyak pengalaman yang pekerja miliki dalam bidang yang dikerjakan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka pekerja tersebut dapat bersikap profesional dalam mengemban pekerjaannya, sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan hasil maksimal secara efektif.

Foster (2015) menyatakan bahwa ada beberapa aspek penilaian untuk menentukan tingkat pengalaman pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Masa kerja yaitu penilaian perihal lama waktu (masa kerja) yang telah dilalui seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan maksimal dan efisien.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki merupakan pengetahuan merujuk pada konsep, prosedur prinsip, kebijakan dan informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga berhubungan dengan kemampuan untuk menganalisis dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan teknis yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis penggunaan peralatan dan teknik pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

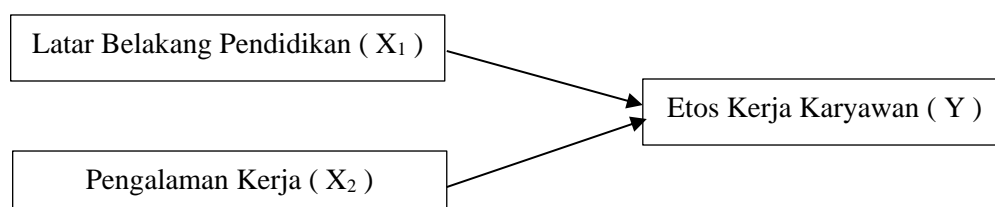
Penelitian ini merujuk hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Sari (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.
2. Hayati (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap etos kerja. Besarnya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok adalah 60,5%.
3. Lasang (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta.
4. Sholekhah dan Sari (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sosial budaya tidak berpengaruh terhadap etos kerja, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos

- kerja. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman.
5. Riyatni dan Anam (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjuk-kan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Besarnya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah 36,2%.
 6. Alfian dan Susanti (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Air Bangis.
 7. Yulianti (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto baik secara parsial maupun simultan.
 8. Davakhos (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Pada penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen.
3. Diduga latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen. Adapun jumlah karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen sebanyak 1.100 karyawan, sehingga ukuran populasi dalam penelitian ini adalah 1.100 karyawan. Menurut Arikunto (2010) bahwa bila ukuran populasi lebih dari 100, maka disarankan ukuran sampelnya adalah 10 - 15 % dari ukuran populasi. Dalam penelitian ini, ukuran sampel diambil sebesar 10% dari ukuran populasi, sehingga ukuran sampel sebesar 110 responden. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling insidental. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah etos kerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun definisi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan
Etos kerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan pemberlakuan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral yang ada di PT. PAN Brothers Tbk Sragen. Indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja karyawan terdiri dari: kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas (Darodjat, 2015)
2. Latar belakang pendidikan
Latar belakang pendidikan dalam penelitian ini adalah penilaian responden tentang proses pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang ada di PT. PAN Brothers Tbk Sragen. Indikator yang digunakan untuk mengukur latar belakang pendidikan terdiri dari: jenjang pendidikan, kesesuaian, dan kompetensi (Tirtarahardja, 2005).
3. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden tentang lamanya pekerjaan dan penguasaan pengetahuan/ketrampilan yang pernah dialami oleh karyawan PT. PAN Brothers Tbk Sragen. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja terdiri dari: masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2015).

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner. Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Item-item pernyataan tersebut diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Etos kerja karyawan

b_0 : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan

b_2 : Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

X_1 : Variabel latar belakang pendidikan

X_2 : Variabel pengalaman kerja

e : Error

Perhitungan validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001).

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Responden

Deskriptif responden di PT PAN Brothers Tbk Sragen dalam penelitian ini mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 110 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	31	27,8
Perempuan	79	72,2
Jumlah	110	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 31 orang (27,8%) dan responden perempuan sebanyak 79 orang (72,2%).

2. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 20	3	2,78
21 - 30	95	86,11
Lebih dari 30	12	11,11
Jumlah	110	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang (2,78%), responden dengan usia antara 21 dan 30 tahun

sebanyak 95 orang (86,11%), dan responden dengan usia lebih dari 30 tahun sebanyak 12 orang (11,11%).

3. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 1	68	61,11
1 - 3	33	30,56
Lebih dari 3	9	8,33
Total	110	100

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 68 orang (61,11%), responden dengan lama bekerja antara 1 dan 3 tahun sebanyak 33 orang (30,56%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 9 orang (8,33%).

4. Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	68	61,11
Diploma 1	6	5,56
Diploma 2	18	16,67
Sarjana	18	16,67
Total	110	100

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 tersebut diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 68 orang (61,11%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma 1 sebanyak 6 orang (5,56%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma 2 sebanyak 18 orang (16,67%), dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 18 orang (16,67%).

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-1,586	1,399	-1,134	0,260
Latar Belakang Pendidikan (X ₁)	0,431	0,087	4,974	0,000
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,319	0,126	2,537	0,013
F-hitung = 73,291				0,000
Adjusted R ² = 0,738				

Sumber: data primer diolah, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = -1,586 + 0,431 X_1 + 0,319 X_2 + e$$

Pada tabel 5 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan semakin bagus, maka etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen juga semakin bagus. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan latar belakang pendidikan sebesar satu poin, maka etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen meningkat sebesar 0,431 poin. Untuk menunjukkan ada pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,974 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen diterima.

Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja semakin bagus, maka etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen juga semakin bagus. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar satu poin, maka etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen meningkat sebesar 0,319 poin. Untuk menunjukkan ada pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pengalaman kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 dengan nilai *sig* sebesar 0,013. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen diterima.

Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diperoleh F-hitung sebesar 73,291 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk

Sragen. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,738, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen adalah sebesar 73,8%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus latar belakang pendidikan karyawan, maka etos kerja karyawan mengalami peningkatan. Sehingga latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Jenjang pendidikan berfungsi sebagai media pengembangan kemampuan, pembentukan karakter, dan pemberian wawasan yang lebih luas kepada seorang individu. Dengan pendidikan, seseorang memperoleh bekal pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Pendidikan memberikan landasan pengetahuan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggungjawab, kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih terstruktur, dan kreativitas dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, hal tersebut pada akhirnya berdampak peningkatan etos kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor latar belakang pendidikan pada saat merekrut karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Sari (2020), Hayati (2021), Riyatni, *et.al* (2022), Davakhos (2023), dan Yulianti (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Lasang (2022), Solekhah, *et.al* (2022), dan Alfian, *et.al* (2022) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus pengalaman kerja karyawan, maka etos kerja karyawan mengalami peningkatan. Pengalaman kerja merupakan akumulasi waktu, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan selama mereka bekerja dalam suatu lingkungan perusahaan. Sehingga dengan adanya pengalaman kerja, karyawan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas sebagai karyawan, meningkatkan efisiensi, dan kepercayaan diri. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan etos kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Hayati (2021), Lasang (2022), Solekhah, *et.al* (2022), Riyatni, *et.al* (2022), Alfian, *et.al* (2022), dan Davakhos (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Sari (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen.

2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen.
3. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT PAN Brothers Tbk Sragen.

Saran yang direkomendasikan bahwa perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, pengakuan dan apresiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian dan Susanti, R. 2022. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economia*. Vol. 1 No. 4.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darodjat, T.A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Davakhos, G.R.S. 2023. *Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Draper, N.R, and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Foster, B. 2015. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. 2021. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
- Kolb, D. A. 1984. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Lasang, G. 2022. Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol.1 No. 10.
- Prasetyo, B. 2019. *Etika dan Etos Kerja dalam Perspektif SDM*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Riyatni. 2022. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, E.P. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
- Solekhah, F.M & Sari, N.R. Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*. Vol. 6 No 1.

- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Tirtarahardja, U. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yulianti, R.D. 2023. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.