
PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA

Oleh

Gervasius Lasang

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: gervasiuslasang@gmail.com

Article History:

Received: 06-07-2022

Revised: 16-07-2022

Accepted: 23-08-2022

Keywords:

dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, etos kerja.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dukungan organisasi (X_1), latar belakang pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap etos kerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 29 pernyataan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil uji T pada variabel X_1 diperoleh nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dengan presentase sebesar 0,256 atau 25,6%, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dukungan organisasi berpengaruh signifikansi terhadap etos kerja karyawan. (2) Hasil uji T pada variabel X_2 diperoleh nilai signifikansi $0,376 > 0,05$ dengan presentase sebesar 0,116 atau 11,6%, maka keputusannya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. (3) Hasil uji T pada variabel X_3 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan presentase sebesar 0,550 atau 55%, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikansi terhadap etos kerja karyawan. (4) Berdasarkan hasil uji F, variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan karena nilai $F_{hitung} (19,952) > F_{tabel} (2,57)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

PENDAHULUAN

MSDM merupakan salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengolahan, dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Peran MSDM penting dalam perusahaan karena dapat mengembangkan perusahaan tersebut dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan

dilakukan oleh MSDM dan akan mendapatkan hasil yang baik. Dalam hal ini, kualitas MSDM juga perlu diperhatikan karena dengan kualitas MSDM yang tinggi maka dapat berdampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan akan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman karena ide-ide atau rencana kegiatan yang dirancang oleh MSDM (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Jika MSDM lemah, maka perkembangan perusahaan terhambat dan perusahaan tidak dapat bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Dengan adanya sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas, maka akan mempengaruhi etos kerjanya.

Etos kerja karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan karena etos kerja ini adalah kunci keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, jika etos kerja karyawan tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi tersebut untuk selalu berkembang (Fitriyani et al., 2019). Etos kerja karyawan ini berdasarkan setiap individu yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Karyawan di suatu organisasi atau perusahaan tidak memiliki etos kerja yang sama. Selain itu, di perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang latar pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak sama serta dukungan organisasi kepada karyawan itu sama tetapi bagaimana karyawan tersebut menerimanya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama dukungan organisasi. Dukungan organisasi untuk karyawan sangat penting karena dapat mensejahterakan karyawannya dimana akan berpengaruh terhadap etos kerja. Dengan adanya dukungan organisasi ini, karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Sesuatu yang mereka butuhkan untuk keperluan kerja sudah difasilitasi oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan ini, suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan etos kerja karyawan yang tinggi.

Faktor kedua yang mempengaruhi etos kerja adalah latar belakang pendidikan. Masyarakat meyakini bahwa orang yang latar belakang pendidikannya tinggi maka keterampilannya juga bagus (Basyit et al., 2020). Latar belakang pendidikan seseorang tidak menjamin keterampilannya baik. Banyak orang memiliki keterampilan bagus walaupun latar belakang pendidikannya rendah. Hal ini terjadi karena adanya kemauan dari dalam diri untuk terus mengasah kemampuan yang dimilikinya tidak harus menempuh pendidikan yang tinggi.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan lama atau tidaknya bekerja di suatu tempat. Pengalaman kerja dari karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya yang banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah, sesuai dengan kemampuan pribadi masing-masing karyawan (Wahyuni et al., 2018). Pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat kerja dari setiap karyawan. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita pada Sabtu, 23 Oktober 2021 bahwa karyawan-karyawan yang bekerja di koperasi ini ada yang lulusan SMK, SMA, dan S1. Dari berbagai latar belakang pendidikan karyawan tersebut, penulis ingin mengetahui etos kerjanya. Selain itu, pengalaman kerja di setiap karyawan tidak sama. Terdapat karyawan yang sudah lama bekerja dan ada juga yang baru masuk kerja. Selain itu, dukungan dari Koperasi

tersebut berlaku untuk semua karyawan. Dalam hal ini, penulis juga ingin mengetahui apakah dukungan organisasi ini dapat berpengaruh kepada setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger, dukungan organisasi merupakan sumber paling penting untuk karyawan karena dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan (2012, dalam Novitasari & Winarsih, 2020). Adanya dukungan organisasi tersebut membuat karyawan merasa bahwa diperhatikan oleh organisasi dan hal itu secara tidak langsung memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterlibatan dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge, menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan ialah sejauh mana organisasi menghargai dan peduli dengan karyawan terutama kesejahteraan karyawan dan jika karyawan tidak yakin adanya dukungan organisasi maka akan berpengaruh juga terhadap hasil kerja karyawan yang tidak efektif untuk organisasi (2008, dalam Ramdhani & Ratnasawitri, 2017). Menurut Mathis & Jackson, dukungan organisasi ialah dukungan yang diterima karyawan berupa pelatihan, sarana dan prasarana, harapan-harapan, dan tim kerja yang berkualitas (2001: 84, dalam Indarjanti & Bodroastuti, n.d.).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diketahui bahwa dukungan organisasi adalah upaya suatu organisasi dalam mendukung dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat berupa sarana dan prasarana, perhatian, dan apersepsi untuk karyawan yang bertujuan untuk kesejahteraan karyawan. Sarana dan prasarana yang sudah disediakan oleh organisasi dapat membantu kerja karyawan, tidak mengalami kesulitan jika bekerja. Perhatian dan apersepsi organisasi untuk karyawan dapat meningkatkan usaha dan kemampuan karyawan karena karyawan akan merasa bahwa diperlukan, tidak merasa hanya sebatas pekerja tetapi sebuah keluarga yang bersama-sama mewujudkan cita-cita organisasi. Suatu organisasi yang menjamin kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif bagi kerja karyawan. Dalam organisasi, jika tidak memberikan kenyamanan dan kesejahteraan untuk karyawan maka karyawan akan merasa tidak diperhatikan oleh organisasi. Oleh karena itu, dukungan dari organisasi untuk karyawan sangat penting untuk keberhasilan atau cita-cita organisasi tersebut.

Menurut Eisenberger et al., dukungan organisasi dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut (1986, dalam Sudarma & Murniasih, 2016).

a. Penghargaan

Indikator penghargaan berkaitan dengan sejauh mana organisasi menghargai usaha karyawan. Menghargai usaha karyawan bisa dengan memberikan sesuatu berupa hadiah sebagai tanda penghargaan bagi karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi.

b. Dukungan atasan

Dukungan atasan ini berupa memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan semua pekerjaan di bidang masing-masing tetapi tetap dalam pengawasan pimpinan.

c. Kondisi kerja

Indikator kondisi kerja berkaitan dengan hubungan antara pimpinan dengan karyawan yaitu menjalin komunikasi yang baik dimana berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas.

d. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan bukan hanya memberikan gaji atau upah yang cukup melainkan organisasi dapat memberikan kenyamanan bekerja untuk karyawan.

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Ihsan (2013), pendidikan adalah suatu usaha untuk mengetahui hal-hal yang baru, pembentukan karakter dan kemampuan anak untuk mengenal lingkungan yang dibimbing oleh para guru. Pendidikan merupakan unsur yang paling penting dalam kehidupan manusia karena dengan seseorang menempuh pendidikan akan membentuk karakter, mendapatkan pengalaman baru, dan mendapatkan hal-hal yang baru dimana sebelumnya tidak diketahui serta belajar untuk menghadapi situasi lingkungan.

Seseorang yang menempuh pendidikan tinggi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tinggi pula maka semakin tinggi kualitas sumber daya manusia orang tersebut karena memberikan dampak positif yaitu aspek sikap, pemahaman, dan kemampuan setelah mendapatkan pengalaman baru (Pitriyani & Halim, 2020). Latar belakang pendidikan membantu seseorang untuk masuk dalam dunia kerja. Manusia yang sudah menempuh pendidikan yang tinggi mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga untuk masuk ke dunia kerja sangat mudah.

Menurut Tirtarahardja, indikator latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut (2005, dalam Priatama, 2020).

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan formal terdiri dari (Ignatia, 2010):

1) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang melandasi pendidikan menengah. Pendidikan dasar ini merupakan masa pertama sekolah anak-anak selama sembilan tahun yaitu SD selama 6 tahun dan SMP selama 3 tahun.

2) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3) Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu, perusahaan melihat jurusan pendidikan karyawan agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pengalaman Kerja

Menurut Johnson, pengalaman kerja adalah perjalanan seseorang untuk mengasah kemampuannya karena berbagai pengalaman yang sudah dijalankannya (2007: 228, dalam Indrawan, 2017). Pengalaman yang didapatkan sebagai pengetahuan baru dan pelajaran bagi seseorang dalam menyikapi sesuatu. Pengalaman kerja menurut Manulang ialah proses pengasahan kemampuan dan penambahan pengetahuan baru oleh karyawan tentang cara

suatu pekerjaan, misalkan mengenai cara mengatasi masalah dalam pekerjaan dan lain sebagainya (2005: 15, dalam Ardika Sulaeman, 2014).

Pengalaman kerja seseorang menentukan jenis-jenis persoalan yang dihadapinya dalam suatu pekerjaan dan memberikan peluang yang besar bagi orang tersebut dalam mendapatkan pekerjaan yang baik serta perusahaan atau organisasi meyakini bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin bagus pola pikir dan terampil dalam pekerjaan serta sikap untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut (Wahyuni et al., 2018).

Indikator pengalaman kerja menurut Hani Handoko (2012, dalam Pitriyani & Halim, 2020), yaitu:

- a. Lama waktu kerja.
Lama waktu seseorang menjalankan suatu pekerjaan telah melewati berbagai persoalan tentang pekerjaan dan mengalami proses belajar yang baik tentang pekerjaan sesuai bidangnya
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan mencakup konsep, prinsip, prosedur, dan informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga berkaitan dengan kemampuan untuk menganalisa pada pekerjaan. Sedangkan keterampilan berkaitan dengan tindakan apa yang baik untuk suatu permasalahan sehingga bisa dicari solusi atau penyelesaiannya.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Penguasaan terhadap pekerjaan sangat penting agar mampu menjalankan tugas dengan pemahaman yang cukup, tidak sembarang mengambil tindakan. Penguasaan terhadap peralatan juga diperlukan agar bisa menggunakan teknologi dengan baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak merusak teknologi dalam perusahaan.

Etos Kerja Karyawan

Etos kerja ialah perilaku baik, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, ulet, sabar yang harus diterapkan dalam tempat kerja dan menjadikan suatu kebiasaan (Saleh & Utomo, 2018). Menurut Sinamo, etos kerja adalah semua sikap positif yang dimiliki karyawan agar tercapainya tujuan atau cita-cita perusahaan atau organisasi yang berpedoman pada kesadaran, keyakinan, prinsip, dan komitmen pada pekerjaan (2005: 2, dalam Saleh & Utomo, 2018). Etos kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan pekerjaannya tersebut. Ketika melakukan pekerjaan, tidak hanya kemampuan dan pengetahuan yang dapat diandalkan tetapi etos seseorang juga sangat diperlukan. Etos menunjukkan sikap, pola pikir, atau kebiasaan dalam bekerja, bagaimana cara menyikapi pekerjaan. Pada dunia kerja, pasti menemukan masalah-masalah baik itu masalah tentang pekerjaan atau masalah dengan teman kerja. Karyawan harus bisa menyikapi masalah-masalah tersebut dan mampu memberikan solusi yang baik sehingga pekerjaan yang dijalani, terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sinamo, ada beberapa indikator etos kerja karyawan (2005: 151, dalam Saleh & Utomo, 2018), yaitu:

- a. Penuh tanggung jawab
Menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab menjadikan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik.

- b. Semangat kerja yang tinggi
Mempunyai semangat kerja yang tinggi membuat hari-hari yang dijalankan sangat mudah dan merasa tempat kita bekerja membuat nyaman.
- c. Berdisiplin
Disiplin dalam bekerja juga penting, seperti tepat waktu masuk kantor atau perusahaan, disiplin dalam menyikapi masalah, dan lain-lain. Karyawan yang disiplin dalam bekerja mencerminkan diri karyawan tersebut.
- d. Tekun dan serius
Karyawan yang bekerja semakin tekun dan serius maka akan semakin cepat sampai ke tujuan dan cita-cita perusahaan.
- e. Menjaga martabat dan kehormatan
Karyawan yang bekerja dengan pekerjaan yang baik dan layak akan dihormati dan menjaga martabatnya karena di dunia terdapat banyak pekerjaan yang tidak layak.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah total seluruh karyawan yakni 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sasmita et al., 2019). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisa regresi berganda dengan program SPSS, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 19,952 > F_{tabel} = 2,57$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka, keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai determinasi (R^2) sebesar 0,565 atau 56,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari dukungan organisasi (X_1), latar belakang pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu etos kerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita, sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Novliadi, 2009 dalam Fitriyani et al., 2019).

Variabel dukungan organisasi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,454 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, maka dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan etos kerja. Hal ini sesuai dengan teori dimana karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita diberikan dukungan dalam bentuk penghargaan,

kenaikan pangkat, sarana dan prasarana yang mendukung, dan lain sebagainya sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat memotivasi karyawan. Karyawan tersebut akan merasa dibutuhkan atau dihargai usahanya oleh Koperasi tersebut. Dengan adanya dukungan organisasi tersebut maka membawa pengaruh terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Variabel latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,894 < 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,376 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan bukan merupakan salah satu faktor meningkatkan etos kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori dimana seseorang yang menempuh pendidikan tinggi akan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tinggi pula maka semakin tinggi kualitas sumber daya manusia orang tersebut karena memberikan dampak positif yaitu aspek sikap, pemahaman, dan kemampuan setelah mendapatkan pengalaman baru (Pitriyani & Halim, 2020). Dengan demikian, latar belakang pendidikan tidak membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita sehingga hipotesis kedua ditolak.

Variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,331 > 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa ada hubungan positif pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Artinya jika seseorang memiliki pengalaman kerja yang lama akan memungkinkan bahwa etos kerjanya baik atau mengalami peningkatan. Begitu pun sebaliknya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori dimana semakin tinggi pengalaman kerja seseorang akan menyebabkan tingginya pemahaman orang tersebut (Sulaeman, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil uji T terkait pengaruh dukungan organisasi (X_1) terhadap etos kerja (Y), dapat diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji T, dimana diperoleh nilai signifikan $0,018 < 0,05$ dengan presentase sebesar $0,256$ atau $25,6\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Berdasarkan hasil uji T terkait latar belakang pendidikan (X_2) terhadap etos kerja (Y), dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji T, dimana diperoleh nilai signifikan $0,376 > 0,05$ dengan presentase sebesar $0,116$ atau $11,6\%$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak.
- Berdasarkan hasil uji T terkait pengalaman kerja (X_3) terhadap etos kerja (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji T, dimana diperoleh nilai

signifikan $0,000 < 0,05$ dengan presentase sebesar 0,550 atau 55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

- d. Berdasarkan hasil uji F, variabel dukungan organisasi (X_1), latar belakang pendidikan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji F dimana diperoleh nilai $F_{hitung} (19,952) > F_{tabel} (2,57)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian, maka peneliti memberikan saran agar penelitian selanjutnya dilaksanakan dengan baik, yaitu sebagai berikut.

- a. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita diharapkan agar terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Bagi penulis sendiri, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dijadikan bahan referensi sebagai acuan penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- [2] Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24.
- [3] Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150.
- [4] Ignatia, M. H. (2010). Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Jiwa (Ignatia MH & M. Muchson) 27. *Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol.10*, 10(1), 27–36.
- [5] Ihsan, F. (2013). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (n.d.). Pengaruh Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja. *HH V Performance*. 64–83.
- [7] Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- [8] Novitasari, M. R., & Winarsih, T. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah *Journal Management and ...*, 1, 12–23.
- [9] Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- [10] Priatama, B. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 178–187.
- [11] Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Empati*, 6(1), 199–205.

- [12] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- [13] Sasmita, N. A., Mustika, M. D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2019). *Jurnal Diversita*. 5(2), 105–114.
- [14] Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif.” *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- [15] Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- [16] Wahyuni, S. S., Haris, H., Baharuddin, A., Aslinda, A., & Rizal, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN