

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. KAYU MAS
SURABAYA**

Neny KurniaSari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika Surabaya

Email : neny.kurniaa26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV. Kayu Mas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut sebanyak 35 responden. Teknik analitis dan statistic menggunakan SPSS 26, untuk mengetahui hasil penelitian ini, perlu dilakukan Uji Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji T. Hasil penelitian ini, variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Budaya Organisasi (X3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Dapat dijelaskan pada variabel tersebut dapat mempengaruhi Etos Kerja Karyawan sebesar 42,2%, serta Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y), sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Latar Belakang Pendidikan (X1) t hitung 2,349 > t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,025 < 0,05. Pengalaman Kerja (X2) t hitung 1,224 > t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,225 > 0,05. Budaya Organisasi (X3) t hitung 3,789 > t tabel 1,696 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to ascertain how the work ethic of employees in CV. Kayu Mas Surabaya is influenced by educational background, work experience, and organizational culture. Quantitative research methods were used in this study. This study's population consisted of all company employees, with up to 35 respondents. SPSS 26 is used for statistical analysis, and the Multiple Linear Regression Test, F Test, and T Test are required to determine the study's outcomes. Employee Work Ethic (Y) was found to be significantly influenced by the variables Educational Background (X1) and Organizational Culture (X3) in this study's findings. It can be explained that these variables can affect Employee Work Ethic by 42.2%, and Work Experience (X2) does not significantly affect Employee Work Ethic (Y), The remaining 43.9% was influenced by other variables not explained in this study. Educational Background (X1) t count 2.349 > t table 1.696 with significance levels $0.025 < 0.05$. Work Experience (X2) t count 1.224 > t table 1.696 with significance levels $0.225 > 0.05$. Organizational Culture (X3) t count 3.789 > t table 1.696 with significance values $0.001 < 0.05$.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Organizational Culture, Employee Work Ethic

PENDAHULUAN

Kemajuan industri semakin meningkat seiring zaman, selalu beriringan dengan saingan usaha yang semakin ketat pula, segala bentuk bidang usaha harus selalu melakukan upaya terbaik mereka. Untuk memperoleh hasil yang terbaik, diperlukan penggerak (sumber daya) yang mumpuni serta semangat kerja (etos kerja) yang tinggi. Sumber penggerak perusahaan utamanya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting untuk menjalankan segala bidang pekerjaan. Kedudukannya jauh lebih penting dari alat produksi dan alat pendukung lainnya. Baik buruknya suatu organisasi atau perusahaan, dapat dilihat dan ditentukan melalui nilai kualitas penggeraknya, salah satunya adalah SDM. Pertumbuhan dan output perusahaan bisa terhambat jika SDM-nya kurang. Etos kerja yang kuat diperlukan agar jalannya perusahaan dapat semakin baik sesuai harapan yang diinginkan. Dengan hal tersebut, penelitian ini dibuat untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV. Kayu Mas Surabaya

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Klaim Notoatmodjo (2017: 25) mendefinisikan latar belakang pendidikan sebagai upaya yang disengaja untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar sesuai dengan harapan pelaku

pendidikan. Pendidikan dapat didapatkan dengan berbagai cara, salah satunya pendidikan disekolah. Menurut Mangkunegara dalam Nita Ayu Irmayani (2018:40) Landasan instruktif adalah siklus panjang yang membutuhkan kerangka kerja dan proyek yang terkoordinasi. Pada tahap ini biasanya akan mempelajari ide-ide umum dan informasi hipotetis. Landasan instruktif menurut Ikhsan dalam Ketut (2019: 62) adalah tingkat pelatihan tambahan yang bergantung pada peningkatan siswa, seluk-beluk buku topik, dan bagaimana buku itu ditampilkan atau diklarifikasi untuk siswa. Pembentukan sikap, karakteristik, dan perilaku melalui organisasi atau disorganisasi adalah latar belakang pendidikan. (Widi Lestari dalam Ketut Edy Wirawan dkk, 2019:62). Indikator Latar Belakang Pendidikan menurut Notoatmodjo (2017:5) diantaranya: Pendidikan, Pekerjaan, Umur, Faktor Lingkungan, Sosial Budaya.

PENGALAMAN KERJA

Menurut Trijoko (2011) pengalaman kerja adalah keahlian yang diketahui, dipelajari dan dikuasai oleh individu karena pekerjaan yang dilakukan sepanjang rentang waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah perkiraan lama masa kerja yang dilalui seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dengan baik. Menurut Sutrisno (2016) pengalaman kerja adalah alasan bagi seorang pekerja untuk bisa menyesuaikan diri sesuai kondisi yang tepat, berani

mengambil resiko, mampu berkomunikasi dengan baik, dan mampu bertanggungjawab dengan tugas kerja. Anhar (2017: 29) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan berdasarkan minat mereka dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam Ratu dan Adolfini (2019), Manulang berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam menjawab kebutuhan pekerjaan. Menurut Ranupandojo (2019, Ratu dan Adolfini), pengalaman kerja karyawan adalah jumlah waktu mereka bekerja untuk suatu organisasi agar dapat sepenuhnya memahami tanggung jawabnya. Indikator Pengalaman Kerja menurut Foster (2017) diantaranya: Masa Kerja Karyawan, Pengetahuan dan Kompetensi Karyawan, dan Penguasaan tugas kerja serta peralatannya.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya perusahaan adalah kerangka nilai yang ditaati atau dipatuhi oleh tiap individu perusahaan yang dapat membantu memperluas efisiensi diperusahaan tersebut (Sudaryono, 2017). Green Berg and Baron, sebagaimana disebutkan oleh Sedarmayanti (2017: 347) Pendekatan yang saling berhubungan terhadap pekerjaan disebut sebagai budaya organisasi. Terdiri dari sifat, norma, dan nilai-nilai yang dijalankan oleh individu yang ada diorganisasi. Budaya

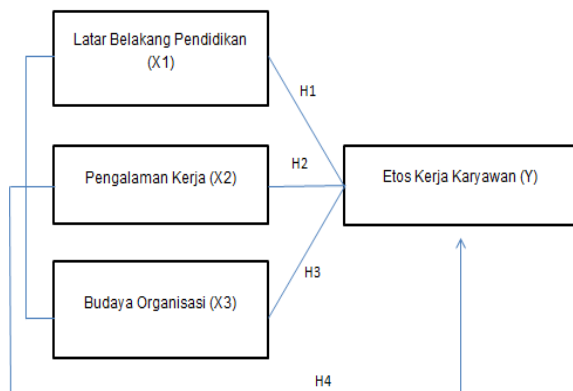
organisasi terdiri dari hal-hal seperti nilai, gambar, cerita, dan hal-hal lain. yang memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawannya. Menurut Samsuddin, 2018. "Budaya organisasi adalah nilai yang disepakati dan dijalankan bersama oleh semua individu perusahaan" Kerangka nilai nantinya akan berubah menjadi ciri dan kualitas suatu perusahaan yang memebedakan dari perusahaan lainnya. Menurut Phiti Sithi Amuai (Syahyuni, 2018), asumsi dan keyakinan penting yang dipegang oleh setiap karyawan perusahaan adalah Budaya Organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi isu-isu tertentu. Menurut M. Busro (2018:3), beberapa indikator budaya organisasi antara lain : Adanya tanggung jawab pada diri sendiri, Tepat dalam bersikap, Kapasitas pengawasan, Cerdas secara emosional, Memiliki Inisiatif, Perlunya prestasi, Perlunya peningkatan kualitas diri, Perlunya akan suatu promosi kerja, Perlunya suatu *reward*, Keperluan rasa aman

ETOS KERJA KARYAWAN

Dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5) Jansen berpendapat bahwa, motivasi, kode moral, perilaku, sikap, keyakinan, prinsip, dan standar terdiri dari etos kerja. Menurut Anoraga dalam buku manajemen kinerja dalam organisasi (2019:205)" "Sikap dan perspektif seseorang terhadap pekerjaannya adalah etos kerjanya." disimpulkan jika individu memiliki etos kerja yang rendah jika perspektif atau

sikap mereka adalah dari meremehkan pekerjaan, dan sebaliknya. Sinonim dari kata etos adalah etika. Etika sendiri dapat diartikan sebagai akhlak atau hal-hal yang berkaitan dengan moral, sehingga etos memiliki arti gigih dalam usaha untuk mengerjakan segala sesuatu secara maksimal untuk mencapai hasil kerja mendekati sempurna sesuai keinginan. Kata kerja, di sisi lain, mengacu pada tindakan yang diambil dengan maksud memperoleh sumber daya keuangan atau

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : data diolah 2022

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Terdapat pengaruh dari latar belakang pendidikan (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y)
- H2 : Terdapat pengaruh dari pengalaman kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y)
- H3 : Terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi (X3) terdapa Etos Kerja Karyawan (Y)
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel X pada variabel Y.

sarana subsisting setiap hari. Sinamo mengatakan bahwa etos kerja adalah sikap dan aktivitas positif yang berasal dari kepercayaan diri dan janji untuk bekerja keras. Sikap hidup individu dapat mengungkapkan etos kerja seseorang, yang merupakan sifat karakter dan kebiasaan kerja. Menurut Muhamad Syafii dan Muhammad Ulin Nuha (2018), indikator etos kerja meliputi : Sikap keja karyawan, kemauan karyawan, dan kesungguhan karyawan saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode pengujian hipotesis dengan angka.

Sugiyono (2018:13) menekankan bahwa data kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan data konkret berupa angka yang akan diteliti dan dihitung secara statistik untuk menghitung terkait topik penelitian dalam rangka menarik kesimpulan. Metode penelitian yang memanfaatkan statistika untuk menghasilkan data berupa angka dikenal dengan istilah Penelitian Kuantitatif. (Silaen, 2018:18) Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) penelitian yang menggunakan prosedur statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya untuk menghasilkan temuan dianggap sebagai penelitian kuantitatif. Dari pengumpulan data hingga penyajian hasil, penelitian kuantitatif memanfaatkan angka secara ekstensif, sesuai dengan namanya. (Arikunto, 2019:27) Menurut

Sendari, Anugerah Ayu (2021), eksplorasi kuantitatif ialah penelitian yang dilakukan dengan cara menghubungkan pemilihan yang benar dengan data matematis untuk meneliti, mengamati, memprediksi atau mengendalikan faktor pendapatan.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2018:80) mendefinisikan populasi sebagai area objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk menyelidiki dan menarik kesimpulan tentang suatu masalah. Bidang abstraksi yang diklasifikasikan sebagai objek atau subjek dengan kapasitas terbatas kepemilikan dan karakteristik untuk diterapkan oleh pengamat dalam rangka untuk dipelajari lebih lanjut disebut sebagai populasi (Sugiyono, 2017). Peserta penelitian ini adalah Karyawan di CV. Kayu Mas dengan total populasi sebanyak 35 karyawan. Karakteristik populasi dan beberapa aspek kuantitas ditentukan oleh sampel. Sugiyono (2017: 145) menjelaskan bahwa jumlah sampel diambil secara keseluruhan dan dapat terdiri dari 10%-15% atau 20%-25% dari kuantitas populasi, jika jumlah orang dalam populasi kurang dari 100. Pemilihan sampel untuk penelitian kuantitatif minimal 30 orang dan, jika digunakan sampling jenuh, populasi 100 orang sebagai ilustrasi keseluruhan. Sugiyono menegaskan (2017: 85) Teknik sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel dari seluruh populasi. Hasilnya, penelitian

ini menggunakan total 35 karyawan CV. Kayu Mas.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

V. Wiratna Sujarweni (2018) mengatakan bahwa metode pengumpulan data membantu peneliti menemukan informasi dari responden yang sesuai dengan ruang lingkup penelitiannya. Data primer dan sekunder digunakan dalam metode pengumpulan data penelitian ini. Sumber data yang berasal langsung dari pihak yang bersangkutan disebut data primer (Sugiyono, 2018:193). Survei, wawancara, dan observasi adalah metode pengumpulan data primer. Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung disebut sebagai data sekunder. (Sugiyono, 2018:137). Melalui penelitian dalam literatur, data sekunder dikumpulkan.

Penelitian lainnya menggunakan metode pembagian kuisisioner, wawancara, observasi, dan penelitian kepustakaan.

SUMBER DATA

Metode penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data mutakhir atau data yang diperoleh langsung dari sumber yang relevan. Data primer yang digunakan berupa hasil kuisisioner, wawancara dan observasi dengan 35 karyawan.

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Seperti yang dinyatakan oleh Ghazali (2018: 51), uji validasi digunakan untuk mensurvei keandalan informasi jajak pendapat. Kuisisioner dianggap valid jika

pernyataan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Hasilnya, tes validitas dapat dilakukan. Uji validitas dapat dilakukan dengan uji coba pemeriksaan perspektif.

Uji Reabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa uji reabilitas yaitu cara pengukuran data menggunakan kuesioner dengan variabel yang dapat diukur secara stabil. Jika reaksi individu terhadap pernyataan konstan atau stabil, survei dianggap dapat diandalkan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel disruptif atau residual model regresi memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan uji statistik atau analisis grafik, Anda dapat menentukan apakah residu didistribusikan atau tidak. (Ghozali, 2018:161). Menggunakan Uji Grafik.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107), tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen terkait dalam model regresi. Jika variabel independen berkorelasi, itu bukan ortogonal. Variabel bebas dengan nilai korelasi nol antara variabel bebas dikenal sebagai variabel ortogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) mengatakan bahwa pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah residu dari

pengamatan yang berbeda memiliki kesamaan varians dalam model regresi. Homoskedastisitas mengacu pada kondisi di mana varians residual satu pengamatan konstan dibandingkan dengan pengamatan lain; heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana ia berbeda. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi yang baik. Beberapa pola pada grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan SRESID residual dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas

UJI HIPOTESIS

UJI T (PARSIAL)

Digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji parsial (uji-t). (Ghozali, 2018:179). Data hasil uji parsial penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah kriteria tes, dengan tingkat signifikansi 5%, akan dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan independen jika nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, begitupula sebaliknya. Dinyatakan tidak ada hubungan signifikan antara variabel dependen dan independen jika nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel.

UJI F (SIMULTAN)

Ghozali (2018:179) mengatakan bahwa uji efek simultan atau uji efek bersama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Semua faktor bebas pada

dasarnya mempengaruhi variabel yang bergantung pada saat yang sama jika tingkat kepentingan dalam ulasan di bawah 0,05 atau di sisi lain dengan asumsi kuantitas F lebih menonjol daripada F tabel. Tujuan dari uji koefisien determinasi, atau uji R², adalah untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen secara keseluruhan atau sebagian secara bersamaan. Semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika t hitung > f tabel dan nilai probabilitas kurang dari 0,05.

HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Items	r hitung	r tabel	Ket.
X1.1	0,889	0,333	Valid
X1.2	0,803		
X1.3	0,623		
X1.4	0,670		
X1.5	0,889		

Sumber : Data Primer oleh SPSS 26, 2022

Tabel 1. Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan

Melihat dari table diatas, variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dinyatakan valid (kuat) berdasarkan hasil olah data SPSS *versi* 26 dengan responden 35 orang atau N = 35, hasil r hitung > r tabel 0,333 menunjukkan kebenaran hal ini.

Tabel 2. Uji Validitas Pengalaman Kerja

Items	r hitung	r tabel	Ket.
X2.1	0,807	0,333	Valid
X2.2	0,764		
X2.3	0,750		

Sumber : Data Primer oleh SPSS 26, 2022

Melihat dari tabel diatas, variabel Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid (kuat) berdasarkan hasil olah data SPSS *versi* 26 dengan responden 35 orang atau N = 35, hasil r hitung > r tabel 0,333 menunjukkan kebenaran hal ini.

Items	r hitung	r tabel	Ket.
X3.1	0,433	0,333	Valid
X3.2	0,637		
X3.3	0,773		
X3.4	0,696		
X3.5	0,649		

Sumber : Data Primer oleh SPSS 26, 2022

Tabel 3. Uji Validitas Budaya Organisasi

Melihat dari tabel diatas Budaya Organisasi (X3) dinyatakan valid (kuat) berdasarkan hasil olah data SPSS *versi* 26 dengan responden 35 orang atau N = 35, hasil r hitung > r tabel 0,333 menunjukkan kebenaran hal ini.

Items	r hitung	r tabel	Ket.
Y1	0,766	0,333	Valid
Y2	0,647		
Y3	0,571		
Y4	0,569		

Sumber : Data Primer oleh SPSS 26, 2022

Tabel 4. Uji Validitas Etos Kerja Karyawan

Dari tabel diatas, Etos Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid (kuat) berdasarkan hasil olah data SPSS *versi* 26 dengan responden 35 orang atau N = 35, hasil r hitung > r tabel 0,333 menunjukkan kebenaran hal ini.

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Ket.
Latar Belakang Pendidikan (X1)	5	0,833	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	3	0,659	
Budaya Organisasi (X3)	5	0,639	
Etos Kerja (Y)	4	0,617	

Sumber: Data Primer oleh SPSS 26, 2022

UJI REABILITAS

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa data tersebut dapat diandalkan, dinyatakan realibel. Dibuktikan dengan hasil nilai *Cronbach Alpha* di tiap variabel rendah $0,617 > 0,6$.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,860	1,959		,949	,350
	Total x1	,188	,080	,293	2,349	,025
	Total X2	,139	,112	,157	1,244	,223
	Total x3	,422	,111	,539	3,789	,001

a. Dependent Variable: Total y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2022

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Simpulan dari tabel diatas adalah, nilai konstanta dari variabel independen (X1, X2, X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

UJI T (PARSIAL)

Mengacu pada gambar tabel 6 diatas, didapat hasil uji parsial sebagai berikut:

- Uji t (Parsial) untuk latar belakang pendidikan (X1)

T hitung adalah $2,349 > t$ tabel 1,696, dan nilai signifikansi untuk latar belakang pendidikan (X1) adalah $0,025 < 0,05$. Didapati t tabel sebesar 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,05 dari rumus sebelumnya. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menegaskan bahwa etos kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan mereka.

- Uji t (Parsial) untuk pengalaman kerja (X2)

Nilai signifikansi untuk pengalaman kerja (X2) adalah $0,225 > 0,05$, dan hitungan t adalah $1,224 > t$ tabel 1,696. Kemudian, dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerjanya.

- Uji t (Parsial) untuk budaya organisasi (X3)

Nilai signifikansi untuk budaya organisasi (X3) adalah $0,001 < 0,05$ dan hitungan t adalah $3,789 > t$ tabel 1,696. Kemudian, dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

UJI F (SIMULTAN)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,891	3	20,630	18,231	,000 ^b
	Residual	35,080	31	1,132		
	Total	96,971	34			

a. Dependent Variable: Total y

b. Predictors: (Constant), Total x3, Total x1, Total X2

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2022

Nilai signifikansi untuk etos kerja karyawan (Y) menurut tabel diatas adalah $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 18,231 > 2,911$ F tabel. Ini menghasilkan F tabel sebesar 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,05 dari hitungan rumus tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi mereka..

PEMBAHASAN

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Kayu Mas Surabaya

Dengan nilai t hitung $2,349 > t \text{ tabel } 1,696$, signifikansi $0,025 < 0,05$, dan nilai koefisien regresi latar belakang pendidikan (β_1) sebesar 0,188, variabel etos kerja dikenakan pengujian parsial (t test) menggunakan perangkat lunak SPSS. Dengan nilai koefisien 18, 8%, Akibatnya, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan memiliki dampak signifikan pada etos kerja mereka. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa sikap kerja keras perwakilan pada dasarnya dipengaruhi oleh fondasi instruktif mereka.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya

Menggunakan SPSS 26 didapati dengan uji t (parsial), variabel etos kerja pada pengalaman kerja mendapat nilai t

hitung sebesar 1,244 dan tabel t senilai 1,696. Selain itu, signifikan dan memiliki koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,139. Signifikansi $0,223 > 0,05$. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien 13,9%. Terlebih lagi, penemuan ini merekomendasikan bahwa sikap etos kerja tidak terpengaruh oleh pengalaman kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya

Dari uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan software SPSS 26, pengaruh variabel budaya organisasi terhadap etos kerja diperoleh nilai t hitung $3,789 > t \text{ tabel } 1,696$, koefisien regresi budaya organisasi (β_3) sebesar 0,422, dan signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$. Dengan nilai koefisien sebesar 42,2%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan CV secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi pada Kayu Mas Surabaya.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan pada CV. Kayu Mas Surabaya

Dari uji simultan (Uji F) yang dilakukan dengan software SPSS 26, F hitung sebesar $18,231 > F \text{ tabel } 2,90$ dan

memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan pengujian simultan (uji F) yang dilakukan sebelumnya dengan software SPSS. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja karyawan CV dipengaruhi secara simultan atau bersama-sama oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi pada CV. Kayu Mas Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, berikut adalah kesimpulan yang didapat:

1. Uji statistik parsial Latar Belakang Pendidikan (X1) mengungkapkan bahwa Etos Kerja dipengaruhi secara positif di CV. Kayu Mas Surabaya, karena latar belakang pendidikan karyawan berkontribusi sebagai penunjang terhadap kemampuannya.
2. Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap etos kerja, menurut uji statistik parsial di CV. Kayu Mas Surabaya. Ini karena tidak memenuhi penanda atau indikator yang ditentukan dalam penelitian ini.
3. Diketahui dari uji statistik parsial jika Budaya Organisasi (X3) berdampak positif pada etos kerja pegawai. Ini karena budaya organisasi pada CV. Kayu Mas Surabaya sangat baik
4. Diketahui dari hasil uji statistik simultan bahwa Etos Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi. Hal ini karena Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan di CV. Kayu Mas Surabaya terjalin dengan baik.

SARAN

Saran yang bisa diberikan pada penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan

Pendiri sekaligus pengelola CV. Kayu Mas Surabaya, harus selalu mengedepankan latar belakang pendidikan dalam menentukan etos kerja karyawan. Dan untuk pengalaman kerja, meskipun pada penelitian ini tidak mempengaruhi etos kerja karyawan, tetapi pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting dikarenakan jika karyawan mempunyai pengalaman kerja yang baik, maka akan semakin cepat pula dalam penyelesaian pekerjaan karyawan tersebut, serta mempertahankan budaya organisasi pada perusahaan, dikarenakan budaya perusahaan itu sangatlah penting dalam penyelesaian kendala maupun permasalahan dalam CV. Kayu Mas Surabaya.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Diharapkan pemilik CV. Kayu Mas Surabaya tetap mempertahankan manajemen yang diterapkan pada perusahaannya, dikarenakan manajemen perusahaan adalah hal yang sangat

penting dalam proses pengembangan usaha.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Memperbaiki indikator pada variabel pengalaman kerja.
 - b. Memperluas variabel bebasnya dikarenakan variabel yang mempengaruhi etos kerja sangatlah banyak seperti, kemampuan kerja, prestasi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina; Uhing Yantje; Ratu Andrey R.H. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. Jurnal EMBA Vol.7, No.1.
- Arikunto, S (2019), Prosedur Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta
- Astuti, Intan. 2021. Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Perbankan Di Bursa Efek Indonesia
- Badriyah, Mila, 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3 Pustaka Setia, Bandung
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Oertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group, Jakarta
- Claudia Silver, Tanjung, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Mega Mustika Gemilang.
- Dahlan, Hasim D, Hamdan. 2017:Al Fatta (2007) Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4, No.2, Juli – Desember 2017, Hal 69-75