

Pengaruh Dukungan Organisasi Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta

Ronaldo Bulohroi¹ Widarta²

^{1,2}Program Studi Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: ronaldbulohroi10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada Penelitian ini, populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan aktif Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta yang berjumlah 109 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil uji T pada variabel X1 diperoleh nilai sebesar $0,114 < 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,910 > \alpha = 0,05$, maka H1 ditolak. Berarti variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. (2) Hasil uji T pada variabel X2 diperoleh nilai sebesar $4,983 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,00 > \alpha = 0,05$, maka H2 diterima. Berarti variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. (3) Hasil uji T pada variabel X3 diperoleh nilai sebesar $5,277 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H3 diterima. Berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. (4) Berdasarkan Uji F, dengan nilai signifikan Pvalue sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel X1, X2, X3 secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita

Kata kunci: *Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja*

Abstract

This study aims to analyze the effect of Organizational Support (X1), Educational Background (X2), Work Experience (X3), on Employee Work Ethic (Y). This research is a quantitative research. In this study, the population and sample were all active employees of Dharma Prima Kita Yogyakarta Credit Union Savings and Loans Cooperative, totaling 109 people. The results showed that: (1) The results of the T test on the variable X1 obtained a

value of $0.114 < 1.658$ with a significance level of $0.910 > \alpha = 0.05$, then H_1 was rejected. This means that the variable of organizational support does not have a significant effect on the work ethic of employees Employees at the Dharma Prima Kita Credit Union Savings and Loans Cooperative. (2) The results of the T test on the variable X_2 obtained a value of $4.983 > 1.658$ with a significance level of $0.00 > \alpha = 0.05$, then H_2 was accepted. This means that the variable of educational background has a positive and significant effect on the work ethic of employees at the Dharma Prima Kita Credit Union Savings and Loans Cooperative. (3) The result of the T test on the variable X_2 obtained a value of $5.277 > 1.658$ with a significance level of $0.000 < \alpha = 0.05$, then H_3 was accepted. This means that the variable of work experience has a positive and significant effect on the work ethic of employees at the Dharma Prima Kita Credit Union Savings and Loans Cooperative. (4) Based on Test F, with a significant Pvalue value of $0.000 < 0.05$, the variables X_1, X_2, X_3 together have a positive and significant effect on the work ethic of employees at Dharma Prima Kita Credit Union Savings and Loan Cooperative.

Keywords : *Organizational Support, Educational Background, Work Experience, Work Ethic*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Disamping itu seseorang juga harus memiliki etos kerja yang baik dan mencerminkan kedisiplinan, semangat dan produktivitasnya. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitupun sebaliknya. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sinamo, Darodjat, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Dinnor 2014).

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. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Faktor kedua yang mempengaruhi etos kerja adalah latar belakang pendidikan. Masyarakat meyakini

bahwa orang yang latar belakang pendidikannya tinggi maka keterampilannya juga baik (Basyit et al., 2020).

Latar belakang pendidikan merupakan masalah yang sangat serius bagi kehidupan manusia. Kemajuan bagi suatu bangsa sangat tergantung pada tingkat pendidikannya. Dalam arti jika tingkat pendidikan suatu bangsa yang dapat menghasilkan manusia seutuhnya, maka bangsa tersebut secara otomatis akan maju, tentram dan damai. Sebaliknya jika tingkat pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi, maka bangsa tersebut akan tertinggal dalam segala bidang (Mubarak, 2015). Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan lama atau tidaknya bekerja pada suatu tempat. Pengalaman kerja asal karyawan yang sudah memiliki keahlian di pekerjaannya yang banyak dan dibutuhkan akan memiliki pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah, sesuai menggunakan kemampuan langsung masing-masing karyawan (Wahyuni et al., 2018).

CU Dharma Prima Kita Sleman Yogyakarta, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perhimpunan kredit. Dimana kesehariannya mengutamakan pelayanan terbaik yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk memuaskan konsumennya. Dalam hal ini, penulis juga ingin mengetahui apakah dukungan organisasi ini bisa berpengaruh pada 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".

METODE

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel Terikat (Variabel Dependen) dan variabel Bebas (Variabel Independen). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sumber data primer dan data sekunder.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu instrumen berupa angket. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2013). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list pada kolom jawaban yang disediakan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Jogiyanto (2017), Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu pengetahuan statistika yang mempelajari tata cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan dalam satu riset. Sedangkan pendapat Istijanto (2010), analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi. Penyajian deskriptif data meliputi mean (M), median (Me), dan standar deviasi (SD). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai signifikan ($r_{tabel} = 0,1865$), $r_{tabel} = 0,1865$ diambil r_{tabel} yang dua arah, karena yang penulis ambil 109 sampel maka dari r_{tabel} yang dua arah di peroleh $r_{tabel} 0,2500$, maka data dikatakan valid. Hasil pengujian Validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Dukungan Organisasi

No Butir Istrumen	Person Corelation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,663	0,1865	0,000	Valid
2	0,820	0,1865	0,000	Valid
3	0,844	0,1865	0,000	Valid
4	0,852	0,1865	0,000	Valid
5	0,786	0,1865	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan

No Butir Istrumen	Person Corelation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,784	0,1865	0,000	Valid
2	0,806	0,1865	0,000	Valid
3	0,875	0,1865	0,000	Valid
4	0,815	0,1865	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Pengalaman Kerja

No Butir Istrumen	Person Corelation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,786	0,1865	0,000	Valid
2	0,779	0,1865	0,000	Valid
3	0,708	0,1865	0,000	Valid
4	0,830	0,1865	0,000	Valid
5	0,824	0,1865	0,000	Valid
6	0,862	0,1865	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Etos Kerja

No Butir Instrumen	Person Corelation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,828	0,1865	0,000	Valid
2	0,829	0,1865	0,000	Valid
3	0,834	0,1865	0,000	Valid
4	0,814	0,1865	0,000	Valid
5	0,848	0,1865	0,048	Valid
6	0,794	0,1865	0,000	Valid

Uji reliabilitas akan menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan Software SPSS.

Table 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Dukungan Organisasi (X1)	0,802	Reliabel
2	Latar Belakang Pendidikan (X2)	0,821	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,798	Reliabel
4	Etos Kerja (Y)	0,803	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.063	1.402		2.897	.005
	DUKUNGAN ORGANISASI	.010	.084	.008	.114	.910
	LATARBELAKANG PENDIDIKAN	.546	.110	.418	4.983	.000
	PENGALAMAN KERJA	.483	.092	.481	5.277	.000

PEMBAHASAN

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil pengujian variabel dukungan organisasi yang memiliki t hitung sebesar $0,114 < 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,910 > \alpha = 0,05$, maka H_1 ditolak. Berarti variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil pengujian variabel latar belakang pendidikan yang memiliki t hitung sebesar $4,983 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,00 > \alpha = 0,05$, maka H_2 diterima. Berarti variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil pengujian variabel pengalaman kerja yang memiliki t hitung sebesar $5,277 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_3 diterima. Berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil uji F memperoleh hasil bahwa variabel dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dari signifikansi Pvalue sebesar $0,000 < 0,05$. Yang mempunyai arti bahwa dukungan organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Berisi simpulan dan saran. Simpulan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian. Saran-saran mengacu pada hasil penelitian dan berupa tindakan praktis, sebutkan untuk siapa dan untuk apa saran ditujukan. Ditulis dalam bentuk essay, bukan dalam bentuk numerikal. Maksimal 100 kata

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. Maka penulis menyimpulkan 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 Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji t terkait latar

belakang pendidikan (X2) terhadap etos kerja (Y), dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji t terkait pengalaman kerja (X3) terhadap etos kerja (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta.. Berdasarkan hasil uji F, variabel dukungan organisasi (X1), latar belakang pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. dkk. 2014. Dasar-Dasar Pendidikan. Jakarta. Kencana.
- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. *Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Tulungagung. FE Institut Agama Islam.*
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740-750.
- Baliartati, B.O. (2016) "Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hapsari, S., Nurfitri, T., & Jati, E. P. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional Dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. In *Performance* (Vol. 21, No. 1).
- Ihsan, F. (2013). Dasar-Dasar Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- 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.
- 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.

- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Empati*, 6(1), 199–205.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424-2429.
- Riyatni, R. (2022). *pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep* (Doctoral dissertation, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Rosyiana, Iffah.(2019). *Innovative Behavior At Work*. CV. Budi Utama.
- Saragih, A. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 22-28.
- Siagian, SP., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif; kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.77>
- 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
- Thufail, N. M. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94-108.