



Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT Solusi Teknik Industri Semarang

Diva Lenika Sanda^{1*}, Lie Liana²

¹²Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

*Email: divalenikasanda11@gmail.com^{*1}, lieliana@edu.unisbank.ac.id²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1647>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-01-27

Diperbaiki :

2024-01-29

Disetujui :

2024-01-31

Kata Kunci :

Latar Belakang Pendidikan,
Pengalaman Kerja, Pelatihan
Kerja, Etos Kerja

ABSTRAK

Sekarang ini perusahaan menghadapi masalah pengelolaan karyawan yang efisien. PT Solusi Teknik Industri memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga perlu adanya perhatian khusus pada etos kerja karyawan agar perusahaan tetap langgeng. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap etos kerja karyawan. Riset ini menggunakan data kuantitatif, populasi didalam riset ini sebesar 475 karyawan PT Solusi Teknik Industri Semarang. Teknik pengambilan sampel yang ditetapkan adalah *purposive sampling* dengan persyaratan responden sebagai karyawan tetap bermasa kerja minimal satu tahun. Totalnya sampel dalam penelitian ini sebesar 100 responden beracuan teori Roscoe. Data yang diteliti merupakan data primer dengan metode pengumpulan data penyebaran angket kepada partisipan. Output data didapatkan dari aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

ABSTRACT

Nowadays companies face the problem of efficient employee management. PT Solusi Teknik Industri has a large number of employees, so special attention needs to be paid to employee work ethic so that the company remains sustainable. This research endeavors to study the influence of educational background, work experience and job training on employees work ethic. This research uses quantitative data. The population in this studied was 475 employee of PT Solusi Teknik Industri Semarang. The sampling technique in this analysis using *purposive sampling* accompanied the criteria of respondents being permanent employees essential minimum to one year of work experience. Totaling of samples in this exploration were 100 respondents uses Roscoe's theory. The data analyzed is primary data with infoemation gathering methods across questionnaires disbursed to respondents. Output data is obtained from the SPSS application. The results of this research show that educational background has a positive effect on employee work ethic, work experience has no effect on employee work ethic, and job training has a positive effect on employee work ethic.

Keywords:

Educational Background, Work
Experience, Job Training, Work
Ethic

Alamat Korespondens : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini perusahaan menghadapi masalah dengan kesulitan dalam mengelola karyawannya secara efisien, pertumbuhan individu dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu menjadikan kebutuhan vital yang harus dimiliki setiap perusahaan karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya. Kegiatan manajemen akan berjalan dengan baik jika dalam bisnis memiliki karyawan dengan pengetahuan dan *skill* yang maksimal. Kontribusi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Salah satu bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan yaitu karyawan mempunyai etos kerja yang maksimal dalam bekerja. Khasanah (Putra *et al.*, 2022) menyatakan etos kerja adalah aspek evaluatif dalam bertindak paling dasar terhadap pribadi serta dunianya yang dicerminkan kedalam kehidupannya. Kualitas etos kerja terpendam dalam pribadi karyawan menjadi satu dari sekian bentuk pertanggungjawaban diri terhadap perusahaan. Etos kerja dapat memunculkan lingkungan kerja yang bermanfaat baik dan memotivasi para pekerja untuk memaksimalkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Terdapat beberapa faktor yang bisa menentukan etos kerja karyawan seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan.

Latar belakang pendidikan mempunyai kedudukan penting dalam merancang etos kerja karyawan. Notoatmodjo (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan latar belakang pendidikan adalah usaha yang disusun untuk mendorong personal baik individu, kelompok atau masyarakat sampai mereka menjalankan apa yang di cita-citakan penyelenggara pendidik. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan, keterampilan dan etika yang membentuk perilaku dan karakteristik karyawan. Karyawan berlatar belakang pendidikan yang tinggi cenderung menghasilkan etos kerja yang lebih positif sehingga memiliki kontribusi yang lebih besar dalam perusahaan. Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

Pengalaman kerja membentuk dan mengasah etos kerja dalam diri karyawan. Foster (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan pengalaman kerja merupakan skala mengenai rentang waktu ataupun lama bekerja yang terlampaui dilalui orang dalam mengerti akan kewajiban dari kerjaan dan telah menyelesaikan secara benar. Karyawan berpengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki keunggulan dalam memahami situasi dan kondisi perusahaan sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan yang akan terjadi dalam perusahaan. Karena alasan itu karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama biasanya memiliki etos kerja lebih tinggi. Selain dua hal tersebut etos kerja juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja.

Pelatihan kerja berperan dalam membentuk dan memperkuat etos kerja karyawan. Hamalik (Aruan, 2013) menyatakan pelatihan kerja merupakan suatu rangkaian yang meliputi langkah-langkah tindakan (upaya) yang mana dijalankan dengan disengaja berbentuk pemberian pertolongan bagi karyawan yang dikasihkan dari tenaga ahli ddalam pelatihan berdasarkan satuan waktu yang memiliki tujuan untuk meningkatkan *skill* kerja calon karyawan dalam bagian tugas tertentu bertujuan memaksimalkan efektivitas dan produktivitas didalam perusahaan. Pelatihan kerja dapat dianggap sebagai investasi dalam mengembangkan keterampilan yang berdampak positif pada etos kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi etos kerja karyawan PT Solusi Teknik Industri, beberapa di antaranya adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja.

PT Solusi Teknik Industri atau yang populer disebut belanja parts adalah sebuah perusahaan yang berkiprah dikemajuan teknologi pada sektor bengkel otomotif di Indonesia. Kedudukannya pada perusahaan *startup* mempunyai pusat perhatian dalam grosir sepeda bermotor dan suku cadangnya. Sekarang perusahaan sedang membukan lapangan kerja dalam berbagai posisi seperti penjualan, pemasaran, dan manajemen gudang. Perusahaan memberi kesempatan untuk merekrut tenaga kerja diberbagai wilayah di Indonesia salah satunya di wilayah Kota Semarang.

Peneliti menemukan kesenjangan dalam penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Bulohroi & Widarta (2023), Davakhos (2023), Pawennei & Rachman (2023), Ginting *et al.* (2021), dan Edwin *et al.* (2022) memperoleh temuan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lasang (2022) memperoleh temuan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Kesenjangan penelitian kedua yang ditemukan peneliti dalam penelitian sebelumnya yang dikemukakan Basalamah (2023), Bulohroi & Widarta (2023), Solekhah & Sari (2022), Riani & Putra (2023), Firmansyah & Habibi (2022), dan Lasang (2022) memperoleh temuan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) memperoleh temuan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Kesenjangan ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Marisa & Dongoran (2022), Widiyanti *et al.* (2023), Mariatie & Hasanah (2021) dan Zakiyyah *et al.* (2020) memperoleh temuan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuntopati & Adityarini (2022) dan Fahlevi & Tumanggor (2022) memperoleh temuan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Fenomena terkait dengan etos kerja karyawan PT Solusi Teknik Industri adalah penurunan produktivitas perusahaan yang disebabkan oleh penurunan etos kerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya, pengalaman kerja yang kurang para karyawan serta pelatihan kerja yang kurang untuk karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Teknik Industri.

KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Khasanah (Putra *et al.*, 2022) menyatakan etos kerja adalah aspek evaluatif dalam bertindak paling dasar terhadap pribadi serta dunianya yang dicerminkan kedalam kehidupannya. Khasanah (Putra *et al.*, 2022) menyatakan terdapat lima indikator etos kerja yaitu bekerja keras, disiplin, jujur, bertanggungjawab dan rajin.

Latar Belakang Pendidikan

Notoatmodjo (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan latar belakang pendidikan adalah usaha yang disusun untuk mendorong personal baik individu, kelompok atau masyarakat

sampai mereka menjalankan apa yang di cita-citakan penyelenggara pendidik. Notoatmodjo (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan terdapat lima dimensi latar belakang pendidikan yaitu dimensi pendidikan dengan indikator tingkat memperoleh pengetahuan dan tingkat pengetahuan yang dimiliki, dimensi pekerjaan dengan indikator tingkat pemahaman dan tingkat pengalaman karyawan yang diberikan, dimensi umur dengan indikator tingkat umur karyawan dan tingkat pencapaian di ukur dari usia, dimensi faktor lingkungan dengan indikator tingkat kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja dan tingkat memahami lingkungan serta dimensi sosial media dengan indikator tingkat kemampuan terhadap memahami informasi dan tingkat penerapan informasi.

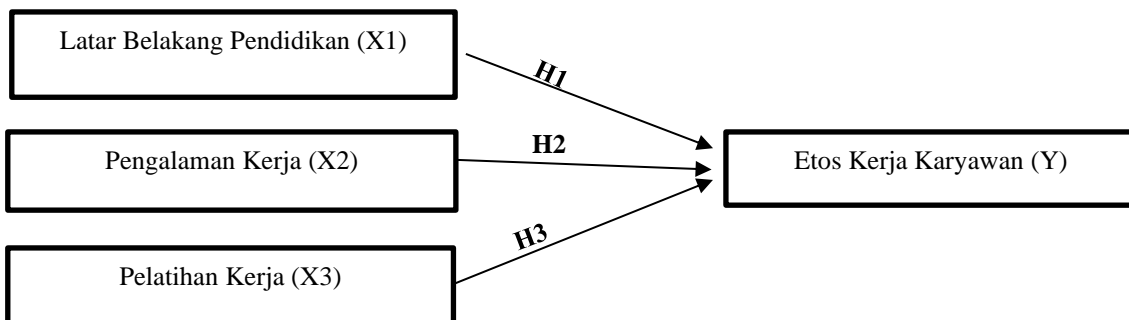
Pengalaman Kerja

Foster (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan pengalaman kerja merupakan skala mengenai rentang waktu ataupun lama bekerja yang terlampaui dilalui orang dalam mengerti akan kewajiban dari kerjaan dan telah menyelesaikan secara benar. Foster (Novalasari & Pitri, 2021) menyatakan terdapat empat dimensi pengalaman kerja yaitu dimensi masa kerja dengan indikator lama bekerja di perusahaan dan tingkat pengalaman sesuai dengan pengalaman masa kerja, dimensi tingkat pengetahuan yang dimiliki dengan indikator pandangan tujuan yang berbeda dan pengetahuan untuk menyikapi tujuan, dimensi tingkat keterampilan yang dimiliki dengan indikator tingkat memahami tugas dan tingkat memahami pekerjaan, serta dimensi penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan indikator tingkat pelaksanaan pekerjaan, tingkat ketrampilan karyawan dan tingkat penguasaan pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Hamalik (Aruan, 2013) menyatakan pelatihan kerja merupakan suatu rangkaian yang meliputi langkah-langkah tindakan (upaya) yang mana dijalankan dengan disengaja berbentuk pemberian pertolongan bagi karyawan yang dikasihkan dari tenaga ahli ddalam pelatihan berdasarkan satuan waktu yang memiliki tujuan untuk meninggikan *skill* bekerja calon karyawan kedalam bagian tugas tertentu bertujuan memaksimalkan efektivitas dan produktivitas didalam perusahaan. Hamalik (Aruan, 2013) menyatakan terdapat lima indikator pelatihan kerja yaitu materi yang diperlukan, cara yang dipakai, keahlian instruktur kepelatihan, penunjang pelatihan dan partisipan kepelatihan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis:

H1 = Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

H2 = Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

H3 = Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

METODE

Riset ini menggunakan data kuantitatif dengan populasi didalam eksplorasi ini sebesar 475 karyawan PT Solusi Teknik Industri Semarang. Teknik pemungutan sampel yang ditetapkan adalah *purposive sampling* berdasarkan kriteria sebagai karyawan tetap bermasa kerja minimal satu tahun. Totalnya sampel dalam penelitian ini sebesar 100 responden beracuan pada rumus Roscoe. Roscoe (Sari & Rohman, 2015) menyatakan jumlah sampel yang akurat untuk melakukan penelitian yaitu > 30 responden dan < 500 responden. Data yang diteliti merupakan data primer dengan metode pengumpulan informasi lewat penyebaran angket kepada responden. Hasil pengolahan data didapatkan dari aplikasi SPSS berupa deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji F, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

HASIL ANALISIS

Deskripsi Responden

Tabel 1. Hasil Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	48
		Wanita	52
2	Usia	17-19 Tahun	24
		20-30 Tahun	57
		31-40 Tahun	13
		41-50 Tahun	6
3	Pendidikan Terakhir	SMA	40
		Diploma	32
		Sarjana (S1)	28
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	68
		6-10 Tahun	16
		11-15 Tahun	4
		16-20 Tahun	3
		>21 Tahun	9

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 1 diketahui perolehan jenis kelamin responden didominasi oleh wanita dengan jumlah 52 responden atau 52%, berkisaran usia 20-30 tahun totalnya 57 responden atau 57%, dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 40 responden atau 40% dan masa kerja 1-5tahun sebanyak 68 responden atau 68%.

Deskripsi Variabel**Tabel 2.** Hasil Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Tingkat memperoleh pengetahuan (X1.1)	4,36
Tingkat pengetahuan yang dimiliki (X1.2)	4,38
Tingkat pemahaman (X1.3)	4,32
Tingkat pengalaman (X1.4)	4,10
Tingkat umur (X1.5)	4,21
Tingkat pencapaian diukur dari usia (X1.6)	4,07
Tingkat kemampuan beradaptasi (X1.7)	4,28
Tingkat memahami lingkungan (X1.8)	4,31
Tingkat kemampuan memahami informasi (X1.9)	4,22
Tingkat penerapan informasi (X1.10)	4,20
Latar belakang pendidikan (X1)	4,25
Lama bekerja (X2.1)	3,99
Tingkat pengalaman (X2.2)	4,03
Pandangan tujuan yang berbeda (X2.3)	4,18
Pengetahuan untuk menyikapi tujuan (X2.4)	4,21
Tingkat memahami tugas (X2.5)	4,32
Tingkat memahami pekerjaan (X2.6)	4,29
Tingkat memahami pelaksanaan pekerjaan (X2.7)	4,39
Tingkat keterampilan karyawan (X2.8)	4,27
Kurangnya penguasaan pekerjaan (X2.9)	4,37
Pengalaman kerja (X2)	4,23
Materi yang dibutuhkan (X3.1)	4,24
Metode yang digunakan (X3.2)	4,19
Kemampuan instruktur pelatihan (X3.3)	4,15
Sarana dan fasilitas pelatihan (X3.4)	4,21
Peserta pelatihan (X3.5)	4,29
Pelatihan kerja (X3)	4,22
Kerja keras (Y1)	4,36
Disiplin (Y.2)	4,32
Jujur (Y3)	4,56
Tanggung jawab (Y4)	4,46
Rajin (Y5)	4,40
Etos kerja (Y)	4,42

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 2, perolehan tanggapan partisipan kepada variabel latar belakang pendidikan menunjukkan nilai rerata di angka 4,25 dengan arti partisipan lebih kearah setuju kepada komponen pernyataannya variabel latar belakang pendidikan. Tanggapan partisipan kepada variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai rerata di angka 4,23 yang berarti partisipan lebih kearah setuju kepada komponen pernyataan pengalaman kerja. Tanggapan partisipan kepada variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai rerata di angka 4,22 yang berarti partisipan

lebih kearah setuju kepada komponen pernyataan variabel pelatihan kerja. Tanggapan partisipan kepada variabel etos kerja menunjukkan nilai rerata di angka 4,42 yang berarti partisipan lebih kearah setuju kepada komponen pernyataan variabel etos kerja.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,923	X1.1	0,707
		X1.2	0,724
		X1.3	0,802
		X1.4	0,747
		X1.5	0,767
		X1.6	0,779
		X1.7	0,734
		X1.8	0,796
		X1.9	0,796
		X1.10	0,767
Pengalaman Kerja (X2)	0,911	X2.1	0,752
		X2.2	0,862
		X2.3	0,847
		X2.4	0,868
		X2.5	0,834
		X2.6	0,819
		X2.7	0,753
		X2.8	0,819
		X2.9	0,767
Pelatihan Kerja (X3)	0,877	X3.1	0,758
		X3.2	0,901
		X3.3	0,863
		X3.4	0,886
		X3.5	0,850
Etos Kerja (Y)	0,832	Y1	0,837
		Y2	0,806
		Y3	0,840
		Y4	0,816
		Y5	0,843

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3, perolehan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan etos kerja memiliki KMO > 0,5 sehingga berkesimpulan bahwa kecukupan sampel tercukupkan. Setiap indikator dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan etos kerja memiliki *loading factor* > 0,4 sehingga berkesimpulan bahwa sepenuhnya indikator diakui valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Latar belakang pendidikan (X1)	0,918	> 0,70
Pengalaman kerja (X2)	0,932	> 0,70
Pelatihan kerja (X3)	0,906	> 0,70
Etos kerja (Y)	0,885	> 0,70

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 perolehan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan etos kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka berkesimpulan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan etos kerja dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis berikutnya.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Etos Kerja (Y)	50,295	0,000 ^a
Pengalaman Kerja (X2)			
Pelatihan Kerja (X3)			

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5 diketahui perolehan angka signifikansi tertulis sig sebesar 0,000 < 0,05 yang berkesimpulan didalam model penelitian layak serta dapat dianalisis tahap berikutnya.

Hasil Uji Korfisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Etos Kerja (Y)	0,599
Pengalaman Kerja (X2)		
Pelatihan Kerja (X3)		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 6 diketahui perolehan berangka *Adjusted R Square* totalnya 0,599 atau 59,9% yang menunjukkan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja bisa memperjelaskan variabel etos kerja total 59,9%. Sedangkan sisanya 40,1% diuraikan dari faktorannya yang tak dianalisis didalam riset.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
---------------------	-------------------	------	-----

Latar Belakang Pendidikan (X1)	Etos Kerja (Y)	0,272	0,042
Pengalaman Kerja (X2)		0,210	0,103
Pelatihan Kerja (X3)		0,360	0,001

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 7 maka dapat dijelaskan bahwa:

Hipotesis 1: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Angka *sig* 0,042 < 0,05 dan nilai *beta* 0,272 dengan hasil positif, berarti latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Karenannya hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Angka *sig* 0,103 > 0,05, berarti pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Karenannya hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Angka *sig* 0,001 < 0,05 dan nilai *beta* sebesar 0,360 dengan hasil positif, berarti pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Karenannya hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Positif terhadap Etos Kerja

Latar belakang pendidikan pada PT Solusi Teknik Industri Semarang mempengaruhi positif pada etos kerja karyawan. Artinya makin bagus latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan maka makin maksimal etos kerja karyawan. Berdasarkan deskripsi responden terdapat banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir diploma dan Sarjana. Meskipun tidak mendominasi seperti karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA namun karyawan dengan pendidikan terakhir diploma dan sarjana lebih memiliki etos kerja yang maksimal. Karyawan memperoleh pengetahuan yang baik sebelum memasuki dunia kerja sehingga memiliki etos kerja yang maksimal. Pengetahuan yang dimiliki pekerja cukup baik sehingga dapat menunjang etos kerja di perusahaan. Tingkat pemahaman yang dimiliki karyawan tinggi sehingga perusahaan tidak kesulitan dalam menyampaikan informasi dan perintah karena karyawan mudah dalam memahami. Karyawan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik maka ketika terjadi perubahan pada perusahaan karyawan akan menyesuaikan dengan waktu yang singkat dengan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu karyawan tidak mengalami kesulitan dalam memahami lingkungan perusahaan sehingga etos kerja pada karyawan dapat meningkat. Hasil pada penelitian didukung oleh Bulohroi & Widarta (2023), Davakhos (2023), Pawennei & Rachman (2023), Ginting *et al.* (2021) dan Edwin *et al.* (2022) memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Pengalaman Kerja tidak Berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan

Pengalaman kerja pada PT Solusi Teknik Industri Semarang tidak mempengaruhi etos kerja karyawan. Artinya baik atau buruknya pengalaman kerja tidak menyangkut pada naik atau turunnya etos kerja pekerja. Pernyataan ini dapat terlihat dari deskripsi responden yang menunjukkan bahwa responden didominasi dari karyawan dengan kisaran usia 20-30 tahun yang berarti kebanyakan karyawan belum mempunyai pengalaman kerja yang memadai. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah pada

karyawan yaitu memiliki masa kerja atau lama kerja yang masih minim sehingga belum memiliki pengalaman kerja. Tingkat pengalaman yang dimiliki karyawan belum sampai mempengaruhi peningkatan atau penurunan etos kerja karyawan. Selain itu karyawan memiliki pandangan tujuan yang berbeda berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki. Serta karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyikapi tujuan untuk bisa bersikap mencapai etos kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari (2019) memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Etos Kerja Karyawan

Pelatihan Kerja pada PT Solusi Teknik Industri Semarang mempengaruhi positif terhadap etos kerja karyawan. Mempunyai artian makin bagus pelatihan kerja yang diserahkan oleh perusahaan makin tinggi etos kerja karyawan. Berdasarkan deskripsi responden pelatihan kerja pada perusahaan diberikan paling banyak pada karyawan dengan kisaran usia 20-30 tahun yang mana memiliki niat dan antusias yang lebih tinggi dalam mengikuti pelatihan kerja dibanding karyawan dengan rentang usia yang lain. Pelatihan kerja diberikan oleh pemateri yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sehingga materi yang dipaparkan dapat ditelaah dengan maksimal oleh karyawan serta dapat diimplementasikan dengan benar saat bekerja. Pemberian pelatihan kerja membuat karyawan memiliki pemahaman baru dan merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil pada penelitian didukung oleh Marisa & Dongoran (2022), Widiyanti *et al.* (2023), Davakhos (2023), Mariatie & Hasanah (2021) dan Zakiiyah *et al.* (2020) memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis penelitian bahwa etos kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh latar belakang pendidikan. Menyiratkan bahwa etos kerja karyawan meningkat dengan tingkat pendidikan mereka. Etos kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Artinya tinggi atau rendahnya pengalaman kerja yang dipunyai karyawan tidak mampu mempengaruhi terhadap tinggi atau rendahnya etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pelatihan kerja. Menyiratkan bahwa etika kerja karyawan meningkat sebanding dengan kualitas pelatihan kerja yang diberikan organisasi.

Berdasarkan hasil dan pembahasan peneliti memberi beberapa saran yaitu perlu adanya perubahan jika ada perekrutan karyawan mengenai kualifikasi pendidikan terakhir agar lebih banyak karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi sehingga etos kerja karyawan dapat meningkat. Pengalaman kerja juga perlu diperhatikan saat akan merekrut karyawan baru agar dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Pelatihan kerja sudah baik namun tetap harus ditingkatkan agar tidak menurunkan etos kerja karyawan.

REFERENSI

- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 565–574.
- Basalamah, M. S. A. (2023). Reinvestigate How Education and Work Experience Determine Work Ethic of Employee. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 225–235. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1285>

- Bulohroi, R., & Widarta. (2023). 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 Tambusai*, 7(2), 17182–17189.
- 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. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*, 2, 773–782.
- Edwin, Goh, T. S., Manday, C. C. R., & Syawaluddin. (2022). The Influence of Conflict and Educational Background toward Employee Work Ethic PT. Nusantara Permata Lestari. *Journal Economics*, 11(02), 884–892.
- Fahlevi, H., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Prismaatama Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 226–239. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.353>
- Firmansyah, & Habibi. (2022). The Influence of Individual Characteristics and Work Experience on Work Ethics. *Bongaya Journal for Research in Management*, 5(1), 36–43.
- Ginting, Y. S. A., Tumbel, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Etos Kerja Pegawai di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 963–972.
- Kuntopati, B. T., & Adityarini, C. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 510–521.
- 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*, 1(10), 2077–2086.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Marisa, S. R., & Dongoran, J. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kepada Karyawan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Selama Masa Pandemic Covid-19 UPT Puskesmas Karanganyar di Kabupaten Karanganyar. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 973–985. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.2799>
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67–86.
- Pawennei, A., & Rachman, A. N. (2023). The Effect of Educational Background and Work Experience on the Work Ethic of Employees. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, 1(1), 70–76.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. *Jurnal EMAS*, 3(5), 77–88.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>

- Sari, D. R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Sosial Budaya dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Baitul Maal Wal Tamwil Pahlawan Tulungagung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Sari, P. T., & Rohman, A. (2015). Persepsi Mahasiswa atas Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kualitas Informasi Akuntan dengan Etika Pengguna Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 1–11.
- Solekhah, F. M., & Sari, N. R. (2022). 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*, 6(1), 78–93. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v6i1.3912>
- Widiyanti, W., Dian, A., & Ambarwati, D. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(3), 67–81.
- Zakiyyah, Q., Abas, Anwar, R., Pahdeli, N., & Hati, I. P. (2020). The Effect of Training Program and Motivation on Work Ethic at Incorporation Company Indokarlo Perkasa Otoparts. *Journal Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 406–415.