

ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS KEDIRI

Gabriella Rizky Sugi Davakhos
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
gabriellarizky1006@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to analyze the impact partially or simultaneously from educational background, training, and work experience on the work ethic of employees at PT Pos Indonesia (Persero) Kediri Post Office. This study uses a causality quantitative method that focuses on the causal relationship between these variables. Respondents in this study were 38 employees with permanent status using a purposive sampling technique. In this study, the data analysis method used is multiple linear regression with the help of SPSS version 23 software. The findings from this study indicate that the variables of educational background, training, and work experience have a significant effect partially or simultaneously on the work ethic of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Kediri Post Office. The management of PT Pos Indonesia (Persero) Kediri Post Office is expected to pay more attention to the work ethic of employees by considering factors such as educational background, training and work experience. This is due to the positive relationship between employee morale and the level of their work ethic, which in turn can produce quality human resources. Therefore, it is important to consider and optimize these factors in order to improve employee work ethics.

Keywords: Educational Background, Training, Work Experience, Work Ethic

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak secara parsial maupun simultan dari latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausalitas yang memfokuskan pada hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut. Responden pada penelitian ini adalah 38 karyawan berstatus tetap dengan menggunakan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri. Pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap etos kerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang positif antara semangat kerja karyawan dan tingkat etos kerja mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan etos kerja karyawan.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi [1]. Dalam konteks industri jasa pengiriman yang semakin ketat persaingannya saat ini, dengan munculnya pesaing baru seperti JNE, J&T, SICEPAT, dan TIKI, perlu diidentifikasi strategi yang efektif guna mengungguli pesaing yang ada maupun yang mungkin muncul di masa depan, serta untuk memperoleh pelanggan yang lebih banyak. Dalam konteks ini, PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri perlu menggunakan cara yang berbeda dalam mencapai manajemen dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan etos kerja yang produktif, mengembangkan keterampilan dan kreativitas, menerapkan disiplin yang baik, serta mengelola dan mengembangkan teknologi. Namun, tantangan yang dihadapi adalah sulitnya menemukan sumber daya manusia yang profesional, mengingat mayoritas sumber daya manusia yang bekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMK, SMA, dan MA). Maka dari itu, PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri perlu

meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sejalan dengan peningkatan produk dan layanan. Selain itu, perlu dicatat bahwa mayoritas pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri berasal dari latar belakang masyarakat tradisional yang telah mengikuti pelatihan jangka pendek atau singkat yang disediakan oleh perusahaan. Fakta ini secara jelas mempengaruhi kualitas produk dan layanan yang disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri. Maka dari itu, pengembangan karyawan memerlukan kebijakan yang menekankan *accountability* karyawan terhadap perusahaan. Sebuah perusahaan yang baik tidak hanya fokus pada karyawan saat ini untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang efektif, tetapi juga memiliki perhatian jangka panjang terhadap kebutuhan karyawan saat ini, masa depan, dan bahkan mantan karyawan yang tidak lagi bekerja di perusahaan. Meskipun terdapat perbedaan dalam pemahaman mengenai etos kerja di antara individu, tujuannya pada dasarnya sama, yaitu memusatkan pada sikap dasar manusia [2]. Meningkatkan semangat kerja merupakan tanggung jawab setiap karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu atau kelompok dalam perusahaan perlu memiliki etos kerja yang kuat dan kesadaran untuk bekerja sama serta mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi etos kerja seorang karyawan adalah latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mendukung perkembangan jiwa peserta didik secara jasmani dan rohani, dengan tujuan mendorong kemajuan peradaban manusia menuju yang lebih baik [3]. Tingkat pendidikan seseorang memiliki pengaruh terhadap etos kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan, begitu pula sebaliknya. Pemisahan tugas atau spesialisasi tenaga kerja merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan pendapatan atau upah yang diterima oleh individu, serta membantu keluarga dan usaha mencapai kesuksesan dan kemakmuran. Pendidikan merupakan proses di mana sekelompok orang memperoleh pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang kemudian ditransmisikan dari generasi ke generasi melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan [4]. Namun, penelitian sebelumnya tidak menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan [5].

Pelatihan (*training*) merupakan bentuk pendidikan singkat yang menggunakan prosedur yang terstruktur dan terorganisir, dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan non-manajerial untuk tujuan tertentu [6]. Dalam konteks ini, pelatihan bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, termasuk budaya perusahaan yang diinginkan. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk melengkapi karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang relevan sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Meskipun memiliki karyawan yang memiliki potensi tinggi, itu tidak menjamin kesuksesan karyawan. Penting bagi karyawan untuk memahami apa yang diharapkan oleh manajer dan bagaimana cara untuk melakukannya. Jika tidak, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan pendekatan yang berbeda bukan yang diinginkan oleh manajer. Hal ini dapat mengakibatkan improvisasi yang tidak terkoordinasi atau bahkan lebih buruk, tidak produktif. Oleh karena itu, pendidikan yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam hal ini. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan [7]. Namun, penelitian sebelumnya tidak menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan [8].

Pengalaman kerja melibatkan proses dimana seseorang mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui berbagai situasi yang tidak terbatas dan dapat bervariasi [9]. Pengalaman tersebut dapat memberikan gambaran tentang kemampuan dan prestasi calon karyawan saat mereka melamar pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, di mana individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki karier yang lebih baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari pengalaman tersebut. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin terampil pula karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap volume, skala, dan efisiensi produksi yang tercermin dalam hasil kerja yang ditargetkan. Dalam konteks ini, pengalaman kerja dapat diperoleh melalui pelaksanaan pekerjaan yang diakui dalam lingkungan kerja. Pengalaman kerja seseorang, yang sering kali diukur dengan jumlah tahun kerja, secara bertahap meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja individu, sehingga pengalaman yang terakumulasi dalam lingkungan kerja tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat temuan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Namun, dalam penelitian lainnya, ditemukan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap etos kerja karyawan [10].

Diantara berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya etos kerja karyawan, Penulis ingin mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Partisipan penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri, di mana sebanyak 38 karyawan berstatus tetap dipilih sebagai responden melalui teknik purposive sampling. Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan angket kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Semua analisis tersebut dilakukan menggunakan program SPSS versi 23. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dan memberikan gambaran umum tentang responden. Analisis deskriptif mencakup variabel seperti jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan responden. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memberikan informasi yang terperinci tentang karakteristik responden dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk memverifikasi bahwa persamaan regresi memberikan hasil yang konsisten, tidak bias, dan akurat dalam melakukan estimasi. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri.

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai dan memprediksi sejauh mana kontribusi variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas hipotesis apakah diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut uraian hasil angket penelitian:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	71,0%
Perempuan	11	29,0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total 38 responden, terdapat 27 orang atau 71,0% responden yang merupakan laki-laki, sementara 11 orang atau 29,0% responden merupakan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-29	10	26,3%
30-39	16	42,1%
40-49	4	10,5%
50-59	8	21,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari total 38 responden, terdapat 10 orang atau 26,3% responden yang berusia antara 20-29 tahun, 16 orang atau 42,1% responden berusia antara 30-39 tahun, 4 orang atau 10,5% responden berusia antara 40-49 tahun, dan 8 orang atau 21,1% responden berusia antara 50-59 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Usia	Jumlah	Presentase
SMP/SLTP	1	2,6%
SMA/SLTA	15	39,5%
Diploma 1-3	3	7,9%
S1	18	47,4%
S2	1	2,6%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, dapat diamati tingkat pendidikan dari 38 responden PT Pos Indonesia Kediri. Terdapat 1 orang dengan pendidikan SLTP/SMP, yang mencakup persentase sebesar 2,6%. Sebanyak 15 orang memiliki pendidikan SLTA/SMA, yang mewakili persentase sebesar 39,5%. Terdapat 3 orang dengan pendidikan Diploma 1-3, yang mencakup persentase sebesar 7,9%. Sebanyak 18 orang memiliki pendidikan S1, yang mencakup persentase sebesar 47,4%. Terdapat juga 1 orang dengan pendidikan S2, yang memiliki persentase sebesar 2,6%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan

Pertanyaan	SS \sum	S \sum	N \sum	TS \sum	STS \sum	Mean
X1.1.1	13	20	4	1	0	4,18
X1.1.2	16	18	3	1	0	4,28
X1.2.1	12	17	7	2	0	4,02
X1.2.2	19	14	4	1	0	4,34
X1.3.1	17	15	3	3	0	4,21
X1.3.2	13	23	0	2	0	4,23
			Total			4,21

Sumber : Hasil Output SPSS 23, (2023)

Berdasarkan Tabel 4 mengenai variabel latar belakang pendidikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada butir X1.1.1 yang berkaitan dengan tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan mereka, serta pada butir X1.3.2 yang berhubungan dengan keterampilan profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menunjukkan 20 responden dengan tingkat persentase sebesar 52,6% dan 23 responden dengan tingkat persentase sebesar 60,5% menyatakan setuju (S) terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Pelatihan

Pertanyaan	SS \sum	S \sum	N \sum	TS \sum	STS \sum	Mean
X2.1.1	16	19	3	0	0	4,34
X2.1.2	11	18	9	0	0	4,05
X2.2.1	10	23	4	1	0	4,10
X2.2.2	12	19	7	0	0	4,13
X2.3.1	8	20	9	1	0	4,92
X2.3.2	12	22	4	0	0	4,21
X2.4.1	10	20	6	1	1	3,97
X2.4.2	12	23	3	0	0	4,23
			Total			4,12

Sumber : Hasil Output SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 5 mengenai variabel pelatihan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden terdapat pada butir X2.2.1 yang berkaitan dengan penyesuaian penjelasan instruktur selama pelatihan sesuai dengan pemahaman peserta, serta pada butir X2.4.2 yang berhubungan dengan pemahaman terhadap metode yang digunakan oleh instruktur. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa terdapat 23 responden dengan tingkat persentase sebesar 60,5% yang menyatakan setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Pertanyaan	SS Σ	S Σ	N Σ	TS Σ	STS Σ	Mean
X3.1.1	10	23	3	2	0	4,07
X3.1.2	14	21	3	0	0	4,28
X3.2.1	8	24	5	1	0	4,02
X3.2.2	12	22	4	0	0	4,21
X3.3.1	4	28	6	0	0	3,94
X3.3.2	13	22	3	0	0	4,26
			Total			4,13

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 6 mengenai variabel pengalaman kerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden terdapat pada butir X3.3.1 yang berkaitan dengan penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan, serta pada butir X3.2.1 yang berhubungan dengan pemahaman karyawan terhadap tata cara atau prosedur dalam melakukan pekerjaan. Dari hasil penyebaran kuesioner, terdapat 28 responden dengan tingkat persentase sebesar 73,7% dan 24 responden dengan tingkat persentase sebesar 63,2% yang menyatakan setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Etos Kerja Karyawan

Pertanyaan	SS Σ	S Σ	N Σ	TS Σ	STS Σ	Mean
Y.1.1	14	21	3	0	0	4,28
Y.1.2	10	20	8	0	0	3,05
Y.2.1	10	25	3	0	0	4,18
Y.2.2	6	26	6	0	0	4,00
Y.3.1	6	22	9	1	0	3,86
Y.3.2	13	22	3	0	0	4,26
			Total			4,10

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 7 mengenai variabel etos kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden terdapat pada butir Y.2.2 yang berkaitan dengan kepercayaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, serta pada butir Y.2.1 yang berhubungan dengan dedikasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Dari hasil penyebaran kuesioner, terdapat 26 responden dengan tingkat persentase sebesar 68,4% dan 25 responden dengan tingkat persentase sebesar 65,8% yang menyatakan setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Uji Asumsi Klasik
Uji normalitas

Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,46266144
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,062
	Negative	-0,116
Kolmogorov-Smirnov Z		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Hasil Output SPSS 23, (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terdapat pada Tabel 8, diperoleh nilai data kuesioner sebesar 0,200. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa output regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	0,810	1,235
PELATIHAN	0,768	1,303
PENGALAMAN KERJA	0,818	1,222

- a. Dependent Variabel: Etos kerja karyawan (Y)
- Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2023

Dari Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa keluaran regresi tidak menunjukkan adanya multikolinieritas karena nilai VIF-nya <10 dan mempunyai angka tolerance > 0,1.

Uji autokorelasi

Hasil uji autokorelasi terdapat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

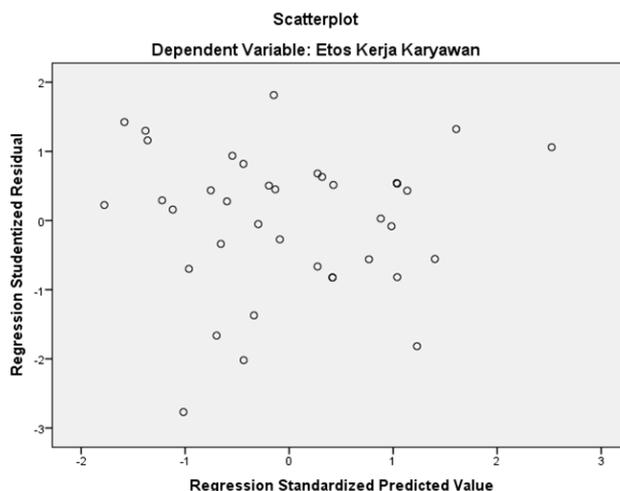
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,737 ^a	0,543	0,503	1,52583	2,002

- a. Predictors: (Constant), LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA
 - b. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN
- Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23, 2023

Dari data yang tertera pada Tabel 10, nilai Durbin Watson (DW) diperoleh sebesar 2,002. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai kritis tabel Durbin Watson (DW) pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $(k;n)$, dimana jumlah variabel bebas (k) adalah 3 dan jumlah sampel (n) adalah 60, sehingga $(k;n) = (3;60)$. Dalam sebaran nilai pada tabel Durbin Watson, diketahui bahwa nilai batas bawah (dL) adalah 1,3177 dan nilai batas atas (dU) adalah 1,6563 dengan rumus $4-dL = 4-1,3177 = 2,6823$ dan $4-dU = 4-1,6563 = 2,3437$ sehingga untuk uji Durbin Watson (DW Test) hasilnya adalah $d_U < DW < 4-d_U$, $1,6563 < 2,002 < 2,3437$ yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terdapat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23,2023

Dari gambar 1, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu Y dan sumbu 0. Tidak ada pola yang jelas menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda terdapat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	4,201	3,305
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	,163	,078
	PELATIHAN	,243	,088
	PENGALAMAN KERJA	,331	,128

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan
 Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23,2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa konstanta memiliki nilai 4,201, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara semua variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi untuk variabel latar belakang pendidikan (X_1) memiliki nilai 0,163, koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai 0,243, dan koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X_3) memiliki nilai 0,331. Artinya, setiap kenaikan sebesar 1

satuan pada setiap variabel akan meningkatkan variabel dependen secara positif sesuai dengan nilai koefisien masing-masing variabel, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi terdapat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,737 ^a	0,543	0,503	1,52583	2,002

a. Predictors: (Constant), LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA.

b. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2023

Berdasarkan Tabel 12, peneliti menggunakan nilai adjusted R Square dengan nilai 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi etos kerja karyawan sebesar 50,3%. Sisanya, sebesar 49,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai adjusted R Square dipilih karena memberikan stabilitas yang lebih baik dalam menggambarkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji-t (Parsial)

Berikut tabel 13 hasil uji-t (parsial) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

Tabel 13. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	sig.
1	(Constant)	1,271	0,212
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	2,085	0,045
	PELATIHAN	2,761	0,009
	PENGALAMAN KERJA	2,588	0,014

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2023

Berdasarkan Tabel 13, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan mengacu pada nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara statistik signifikan dalam mempengaruhi etos kerja karyawan.

Uji-F (Simultan)

Berikut tabel 14 hasil uji-F (simultan) dengan dibandingkan nilai sig 0,05:

Tabel 14. Hasil Uji-F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	94,238	3	31,413	13,493	,000 ^b
Residual	79,157	34	2,328		
Total	173,395	37			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 14, dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 13,493 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,493 > 2,85$ pada taraf signifikansi $0,000 < 0,005$. Oleh karena itu, hipotesis alternatif H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang relevan dengan bidang kerja akan meningkatkan etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Variabel latar belakang pendidikan dipilih karena terdapat kejanggalan antara pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri dan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Ini berarti jika karyawan secara aktif dan serius mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri, maka etos kerja mereka akan meningkat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Ketika pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri tidak memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan, ini berdampak negatif terhadap pekerjaan mereka. Kurangnya pelatihan menyebabkan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan karyawan dan etos kerja mereka tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Pengalaman kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, etos kerja mereka cenderung meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri dapat menjadi hambatan dalam pekerjaan, karena karyawan mungkin kurang terampil dalam melaksanakan tugas dan juga memiliki keterbatasan pengetahuan.

Secara simultan atau bersama-sama, variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jurusan, mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, dan memiliki pengalaman kerja yang meningkat dapat mempengaruhi etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara individual maupun secara bersama-sama, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara individual (parsial) variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri. Selain itu, secara bersama-sama (simultan), ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri.

Saran dari peneliti terkait variabel latar belakang pendidikan adalah agar pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri memberikan perhatian lebih terhadap latar belakang pendidikan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dalam bidang pekerjaannya dan menikmati pekerjaan mereka dengan lebih baik. Saran dari peneliti terkait variabel pelatihan adalah agar pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri meningkatkan jumlah dan kualitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan tersebut sebaiknya mencakup pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dan membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan perusahaan. Saran peneliti mengenai variabel pengalaman kerja adalah agar pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri memperhatikan tingkat penguasaan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur berdasarkan lama bekerja serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan dan dukungan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka selama bekerja. Sementara itu, terkait variabel etos kerja karyawan, peneliti menyarankan agar pimpinan PT Pos Indonesia Kediri lebih berperan dalam menjaga kualitas etos kerja karyawan dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kualitas etos kerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri secara keseluruhan.

Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian yang melibatkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Meskipun variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja telah terbukti berpengaruh sebesar 50,3% terhadap etos kerja karyawan, namun terdapat 49,7% faktor lain yang dapat memainkan peran penting. Beberapa faktor yang mungkin relevan untuk dipertimbangkan adalah kompensasi, tingkat stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Melibatkan variabel-variabel ini dalam penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kediri.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ajabar. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta; 2020.
- [2] Fauzi SRIKI. Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BPR Di Wilayah Kota Tasikmalaya (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi). 2019.
- [3] Sujana IWC. Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. J Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar 2019;4:29-39.
- [4] Rauzan NM. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. 2020.
- [5] Lestari A. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. 2017 :<http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/28688>.
- [6] Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish; 2018.
- [7] Rahmi MA. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang. 2020.
- [8] Rasiscasari N. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Etos Kerja Melalui Mediasi Kemampuan Intlektual di PT. Dong Young Tress Indonesia. 2021. <http://repository.unwidha.ac.id/id/eprint/2398>.
- [9] Runtunuwu SM, Mananeke L, Sendow GM. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Layanan Tour Guide. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2019;7.
- [10] Sari EP. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang CRUP. e-theses IAIN CURUP 2023;2. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/984>.