

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Dari hasil deskripsi data menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja sudah cukup baik dengan rata-rata 8,13. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan etos kerja karyawan dalam peningkatan mutu dan kualitas sebuah lembaga pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan $> 0,05$, $0,180 > 0,05$. Dan dari hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar $-0,231$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0,767 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,168 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan mengurangi etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi,¹ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman

¹ Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja: Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 53.

kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada guru sertifikasi SMA Negeri 14 Semarang.

Namun, melihat dari hasil data serta peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil bertolak belakang, berbeda dengan pengamatan yang saya lakukan di BMT Pahlawan Tulungagung. Bahwasannya, pengalaman kerja yang baik dan berkualitas tidak hanya diukur dari lama dia bekerja, namun seberapa besar orang tersebut mau melakukan pekerjaan tersebut dan belajar akan sebuah pekerjaan itu.

Hal ini ditunjukkan di BMT Pahlawan Tulungagung, bahwa karyawan BMT Pahlawan bukan lulusan Perbankan Syariah atau ilmu yang berhubungan dengan lembaga keuangan, tetapi karyawan itu mau belajar dan meningkatkan skill yang berkualitas untuk mencapai etos kerja karyawan yang baik di BMT Pahlawan Tulungagung.

B. Pengaruh Sosial Budaya terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Dari hasil deskripsi data menunjukkan bahwa variabel sosial budaya sudah cukup baik dengan rata-rata 8,80. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat sosial budaya yang tinggi akan meningkatkan etos kerja karyawan dalam peningkatan mutu dan kualitas sebuah lembaga pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa variabel sosial budaya berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan $> 0,05$;, $0,354 > 0,05$. Dan dari hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar $0,318$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,488 < 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,165 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan sosial budaya dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan sosial budaya akan mengurangi etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan,² dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BAPPEDA.

Memang benar bahwasannya, sosial budaya seseorang akan terpengaruh pada etos kerja karyawan, dimana setiap orang yang berasal dari lingkungan yang berbeda akan memiliki cara atau sikap dalam melakukan pekerjaan. Contohnya: orang china akan melakukan pekerjaan lebih awal dengan sistem yang lebih baik daripada cara kerja orang Indonesia. Dapat dilihat seperti, orang china akan membuka toko lebih awal dan dahulu daripada toko orang Indonesia, dan lagi dalam sistem kerjanya yang disiplin.

Dari contoh tersebut bisa kita terapkan di BMT Pahlawan, bahwasannya dari pengamatan yang saya dapat saat penelitian di BMT Pahlawan Tulungagung, karyawannya kurang disiplin dalam bekerja dan cara melakukan

² Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, (Journal, 2013).

pekerjaan yang berbeda satu sama lain. Ini bisa diambil singkatnya bahwa benar sosial budaya sangat berpengaruh dalam etos kerja karyawan.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Dari hasil deskripsi data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sudah cukup baik dengan rata-rata 7,87. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan etos kerja karyawan dalam peningkatan mutu dan kualitas sebuah lembaga pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan $> 0,05$, $0,499 > 0,05$. Dan dari hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar 0,658 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,964 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan motivasi kerja akan menambah etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih,³ dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

³ Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2013), hal. 6.

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta.

Di lembaga manapun motivasi sangatlah berpengaruh, dimana motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kerja seorang karyawan di sebuah lembaga atau perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengamatan peneliti, dimana motivasi kerja yang baik akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Motivasi kerja yang diberikan di BMT Pahlawan sangatlah banyak, diantaranya: motivasi dari atasan, teman sekerja, dan hadiah-hadiah yang dapat menunjang cara kerja seorang karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

D. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA nilai sebesar $6,297 > 3,59$, serta nilai $\text{sig} < 0,05$ yakni $0,010 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi,⁴ Diana Khairani Sofyan,⁵ dan Nuryani Ratnaningsih⁶ dengan hasil

⁴ Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi*hal. 53

⁵ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja*(Journal, 2013).

⁶ Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja*hal. 6.

penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, sosial budaya dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Melihat dari hasil penelitian dan data uji statistik yang dilakukan oleh peneliti memberikan hasil bahwa, pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan. Dimana pengalaman kerja, sosial budaya, dan motivasi kerja mempengaruhi etos kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari cara atau sikap kerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung yang profesionalitas serta dukungan pihak lain dalam menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas untuk berkembangnya sebuah lembaga.