# BAB V

# PEMBAHASAN

## 1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien latar belakang pendidikan sebesar 0.010 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 0.066 < 1.739 dengan tingkat signifikansi 0.948 > 0.05 yang berarti hipotesis pertama ($H_1$) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hasil pengujian tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Burhan[1], pimpinan cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar bahwa latar belakang pendidikan karyawan di BMT UGT Sidogiri tidak menjadi prioritas baik jenjang maupun jenisnya, melainkan kapabilitas dan kemampuan karyawan khususnya dibidang ekonomi dan perkoperasian yang menjadi tolak ukurnya. Serta untuk meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja atau etos kerja, di BMT UGT Sidogiri ditumbuhkan melalui pelatihan atau *training* terhadap karyawannya. Artinya, dapat diketahui bahwa

[1] Amir Burhan, *Wawancara*, BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, tanggal 23 November 2017

etos kerja tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan para karyawan, melainkan juga dipengaruhi oleh hal lain, yaitu salah satunya melalui sarana pelatihan.

Etos kerja juga dipengaruhi oleh etika yang dimiliki oleh seorang karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Harefa bahwa etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya. Etos Kerja yang sehat dan etis dapat tercipta jika dalam etika kerja selalu mengacu pada nilai-nilai etis yang menghargai dan meningkatkan harkat dan martabat manusia sebagai manusia.[2]

Ketika seorang karyawan memiliki orientasi bekerja untuk mencari ridho Allah SWT, maka etos kerja akan tumbuh dengan sendirinya terlepas mereka memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, hal ini sesuai dengan ayat Al-Quran surat At-Taubah ayat 105[3]:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya :
Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

---

[2] Andreas Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal 32

[3] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…,* hal 387

Hasil penelitian ini tidak mendukung secara konsisten hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati[4], dimana hasil dari penelitian tersebut adalah secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, diketahui $t_{hitung}$ 1.094 < $t_{tabel}$ 2.01174 dan nilai Sig. 0.280 > 0.05.

**2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien pengalaman kerja sebesar 0.364 dan nilai $t_{hitung}$ > $t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.364 > 1.739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030 < 0.05 yang berarti hipotesis kedua ($H_2$) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Berdasarkan pernyataan Burhan,[5]pimpinan cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, menyatakan bahwa terdapat berbagai macam latar belakang pengalaman kerja para karyawan BMT UGT Sidogiri, terdapat beberapa karyawan yang sebelumnya pernah bekerja di perusahaan lain dan ada juga yang masih *fresh graduate*. Masa kerjanya pun juga bervariasi, di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar mayoritas karyawannya telah bekerja selama 2 tahun lebih dan sisanya memiliki masa kerja dalam kurun waktu

[4] Dyah Ayu Eko Wati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan…,* hal 97

[5] Amir Burhan, *Wawancara*, BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, tanggal 23 November 2017

kurang dari satu tahun. Burhan juga menambahkan, karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memenuhi aspek-aspek lain diantaranya yaitu, akan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang dijalani serta penguasaan terhadap peralatan yang menunjang pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama atau pengalaman kerja yang baik maka etos kerja nya pun juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri[6], dimana hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Diketahui bahwa koefisien $b_2$ sebesar 0,518 dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,675 dan signifikansinya 0,009. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,675 > 1,9944).

**3. Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa nilai koefisien kepribadian karyawan sebesar 0.555 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.891 > 1.739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010 < 0.05 yang berarti hipotesis ketiga ($H_3$) teruji. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memiliki pengaruh yang positif

[6] Hanna Rianita Putri : *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja…,* hal 92

dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hasil pengujian ini didukung oleh teori Holland tentang teori penyesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dimana Teori ini berdasarkan atas pengertian tentang kecocokan antara ciri-ciri kepribadian seseorang dengan lingkungan pekerjaannya. Holland telah menunjukkan enam tipe kepribadian dan mengatakan bahwa kepuasan seseorang pada pekerjaannya tergantung pada derajat kecocokan antara kepribadian dan lingkungan pekerjaannya. Keenam tipe kepribadian tersebut diantaranya yaitu, tipe realistis, tipe investigatif, tipe sosial, tipe konvensional, tipe enterpraising dan tipe artistik.[7]Dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi kecocokan atau kesesuaian antara ciri-ciri kepribadian seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan menumbuhkan etos kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi[8], dimana hasil dari penelitian tersebut adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan *conscientiousness* sebagai sifat kepribadian yang paling dominan.

---

[7] Syamsyu Yusuf, et. all., *Teori Kepribadian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011), hal 93

[8] Lusyana Dewi, *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional…,* hal 81

**4. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Karyawan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar**

Berdasarkan hasil penelitian pada BMT UGT Sidogiri dan pengolahan uji statistik diatas bahwa $F_{hitung}$ sebesar 21.068 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan demikian karena nilai *Sig.* < 0.05, berarti hipotesis keempat ($H_4$) teruji. Sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai 21.068 > 3.20. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Berdasarkan hasil Uji T bahwa, nilai koefisien latar belakang pendidikan sebesar 0.010 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 0.066 < 1.739 dengan tingkat signifikansi 0.948 > 0.05, nilai koefisien pengalaman kerja sebesar 0.364 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.364 > 1.739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030 < 0.05 dan nilai koefisien kepribadian karyawan sebesar 0.555 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.891 > 1.739 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap variabel etos kerja (Y) yaitu variabel kepribadian karyawan dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2.364.