

# Pengaruh Tingkat Pendidikan Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Dian Mega Kurnia

Oleh:

Wahyu Danang Setiawan,  
Dr. Kumara Adji S.Fil.I., CIFP

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Mei, 2025



# Pendahuluan

- ❑ Pendidikan merupakan pilar utama dalam kehidupan. Negara yang maju pasti ditentukan dengan Tingkat Pendidikan yang tinggi, begitupun sebaliknya. Pendidikan yang maju dalam suatu negara akan menghasilkan kualitas sumber daya yang baik, yang membawa kemajuan suatu negara tersebut. Sebaliknya, negara yang masih stagnan, dapat dipastikan Tingkat pendidikannya pula stagnan ataupun kurang berkembang yang menyebabkan negara tersebut tertinggal dalam banyak aspek.
- ❑ Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi karena untuk menetapkan aturan berpikir untuk mencapai tujuan. budaya organisasi akan berkembang dengan baik dan berkembang pesat jika ada aturan yang baik. Selain itu, budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang berperilaku dan berpikir di dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana karyawan bekerja.
- ❑ Pengalaman kerja tidak hanya diukur dari keterampilan, tetapi juga dari waktu yang lebih lama yang dimiliki oleh seorang pegawai di bidang tersebut yang menentukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik



# Pendahuluan

- Faktor lainnya adalah etos kerja yang meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan sesuai peraturan. Etos kerja sendiri menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Etos kerja tercapai sebab karyawan mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi saat melakukan pekerjaan mereka. Terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja dapat membangkitkan kesadarannya bekerja baik dan lebih aktif mendukung upaya mencapai hasil kerja terbaik bagi organisasi.
- PT. Dian Mega Kurnia adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada usaha pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan pada Mei 1983 dan beroperasi di area kargo Bandara Juanda, area Kompleks AL, sekarang menjadi Terminal II Bandara Internasional Juanda. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis jasa pengiriman, DMK Cargo selalu berusaha memperbaiki kinerja dengan selalu meningkatkan pelayanan, dan menerapkan teknologi informasi, serta menambah infrastruktur untuk mendukung proses bisnis, menambah jaringan, memperkuat brand, memperluas kantor cabang di beberapa kota besar di seluruh Indonesia
- Pada hakikatnya etos kerja karyawan memiliki beberapa faktor pendukung agar tercipta manajemen kinerja yang baik dalam industri tersebut. Faktor yang mempengaruhi etos kerja sangat beragam diantaranya Tingkat Pendidikan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja karyawan di PT. Dian Mega Kurnia.

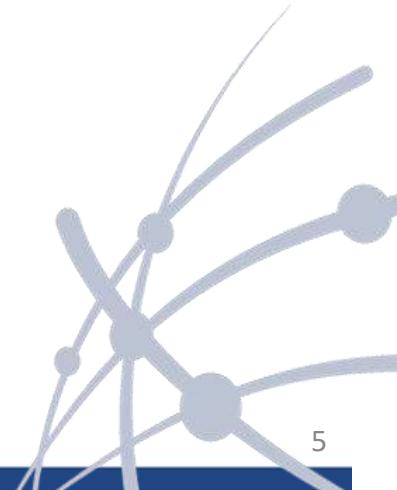


# Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

- Apakah ada Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan di PT. DIAN MEGA KURNIA ?
- Untuk mengidentifikasi Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan di PT. DIAN MEGA KURNIA

# Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainable development goals (SDGs) yaitu yakni mengenai kerja layak dan dan pertumbuhan ekonomi.



# Populasi dan Sampel

- Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Dian Mega Kurnia sebanyak 95 orang responden.
- Sampel yang diambil harus representatif atau mewakili. Maka peneliti akan mengambil sampel 95 responden. penggunaan seluruh jumlah populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai observasi itu disebut juga dengan teknik sensus.



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



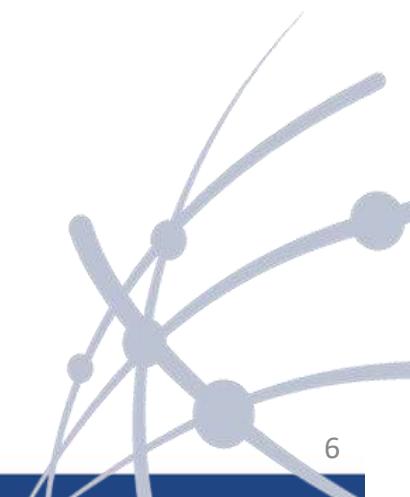
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



# Metode

## Jenis dan Teknik Penelitian



Menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik Total sampling Jenuh

## Jenis Sumber Data



Jenis Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder

## Teknik Pengumpulan Data



Dalam perolehan data primer dilakukan penyebaran kuisioner secara online kepada objek riset dengan media google form dan kuisioner manual

## Pengolahan Data



Pengolahan Data pada penelitian ini menggunakan software Smart Pls  
4

# Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja
- H2 : Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja
- H3 : Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja

# Hasil dan Pembahasan

## • Validitas Konvergen

Jika nilai korelasi suatu indikator lebih besar atau sama dengan 0,70 ada makna dapat diandalkan (reliabel). Dari hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan pada konstruk Kulitas Pemasaran, Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen tidak ada item gagal karena sudah memenuhi standar faktor loading. Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut :

	Tingkat Pendidikan	Budaya Organisasi	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
TP1	0.810			
TP2	0.842			
TP3	0.804			
BO1		0.833		
BO2		0.754		
BO3		0.812		
BO4		0.795		
PK1			0.834	
PK2			0.844	
PK3			0.801	
EK1				
EK2				
EK3				
EK4				

Tabel 1 berarti bahwa data memenuhi persyaratan, dengan nilai loading faktor lebih dari 0.7 ( $>0.7$ ), dan nilai AVE diatas 0.5 ( $>0.5$ ). memiliki arti bahwa semua variabel valid. dapat dilihat bahwa setiap indikator dalam variabel di atas memiliki nilai loading factor  $>0.60$  oleh karena itu, dapat dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan nilai korelasi. Selain nilai uji validitas sebuah indicator juga dapat dilihat dari nilai konvergen validitas (Average Variance Extracted) Nilai konvergen validitas akan disajikan dalam Tabel 1.



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

Pada tabel 2, menemukan bahwa ada nilai cronbach alpha dan nilai reliabilitas lebih dari nilai 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbachs Alpha dapat dikatakan reliabel.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Tingkat Pendidikan	0.757	0.768	0.859	0.671
Budaya Organisasi	0.811	0.812	0.876	0.639
Pengalaman Kerja	0.767	0.768	0.866	0.683
Etos Kerja	0.743	0.742	0.838	0.565

# Hasil dan Pembahasan

- **Discriminant Validity**

Hasil dari tabel 3 memiliki arti bahwa Nilai korelasi antar indikator dengan konstruknya >korelasi dengan konstruk blok lainnya, maka semua item pertanyaan dinyatakan valid discriminant. Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan nilai diatas 0.5 yang berarti nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0.5 menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya.

	Tingkat Pendidikan	Budaya Organisasi	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
<b>TP1</b>	0.810	0.434	0.441	0.518
<b>TP2</b>	0.842	0.555	0.545	0.650
<b>TP3</b>	<b>0.804</b>	0.464	0.518	0.517
<b>BO1</b>	0.424	0.833	0.624	0.565
<b>BO2</b>	0.487	0.754	0.600	0.608
<b>BO3</b>	0.560	0.812	0.660	0.641
<b>BO4</b>	0.429	<b>0.795</b>	0.628	0.651
<b>PK1</b>	0.599	0.602	0.834	0.674
<b>PK2</b>	0.451	0.693	0.844	0.675
<b>PK3</b>	0.474	0.657	<b>0.801</b>	0.657
<b>EK1</b>	0.500	0.523	0.552	0.757
<b>EK2</b>	0.578	0.559	0.620	0.744
<b>EK3</b>	0.580	0.527	0.575	0.777
<b>EK4</b>	0.426	0.703	0.672	<b>0.726</b>



# Hasil dan Pembahasan

- **Uji Hipotesis Dirrect Effect dan Indirect Effect**

- Dalam penelitian saat ini dilakukan hipotesis ini diuji dengan menganalisa perbandingan nilai signifikansi dari P value. Jika nilai P value lebih dari 0,05, maka hipotesis ini hasil dari nilai Path Coefficients seperti :

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T ( $ O/STDEV $ )	statistics	P values
Tingkat Pendidikan->	Etos	0.262	0.264	0.075	3.494		0.000
Kerja							
Budaya Organisasi ->	Etos	0.284	0.287	0.101	2.813		0.005
Kerja							
Pengalaman Kerja ->	Etos	0.424	0.424	0.113	3.768		0.000
Kerja							



# Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tabel 4, bisa daptati, dari hasil analisa berdampak secara langsung atau kata lain “direct effect” dalam observasi :

- a. Variabel Tingkat Pendidikan (TP) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $3.494 > 1,96$  maka H1 diterima yaitu Tingkat Pendidikan bepengaruh terhadap Etos Kerja.
  - b. Variabel Budaya Organisasi (BO) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $2.813 > 1,96$  maka H2 diterima yaitu Budaya Organisasi bepengaruh terhadap Etos Kerja.
  - c. Variabel Pengalaman Kerja (PK) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $3.768 > 1,96$  maka H3 diterima yaitu Pengalaman Kerja bepengaruh terhadap Etos Kerja.
- Atas analisa pengujian hipotesis seperti yang disebutkan diatas, mereka memiliki dampak “langsung” dan “tidak langsung” antara variabel eksogen kepada variabel endogen melalui variabel intervening. Dari tes pengujian hipotesis direct effect maupun efek langsung hasil hipotesisnya atas seluruh variabel diterima. Selain itu dalam pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel dapat diterima, tetapi ada variabel yang ditolak.

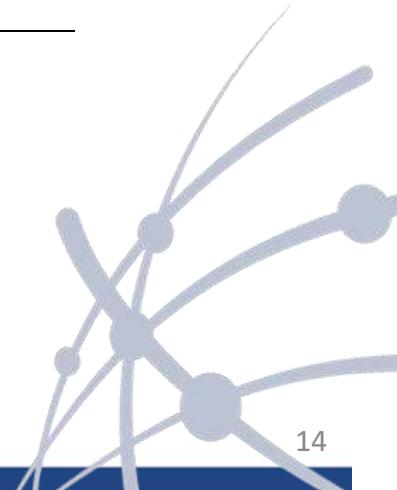


# Hasil dan Pembahasan

- **Path Determination (R<sup>2</sup>)**

- Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau sama dengan sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi ( $0 < R^2 < 1$ ). Selain itu, nilai R Square 0,75 berarti dalam kelompok kuat, nilai R Square 0,50 masuk dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,25 berada dalam kategori lemah. Agar hubungan antar konstruk bisa dianalisa lebih jauh, maka didalam observasi ini dilaksanakannya kegiatan pengujian Inner model dengan analisa melalui R Square seperti tabel dibawah ini :

	R-square	R-square adjusted
<b>Etos Kerja</b>	0.745	0.737



# Hasil dan Pembahasan

Nilai dari R-Square pada tabel tersebut diatas 0,745 pada Y penilaian nilai tersebut menjelaskan bahwa Etos Kerja sebesar 74,5% berarti nilai kontribusi konstruk variabel Kualitas Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja dianggap kuat. Diketahui terdapat rumus yang dipergunakan untuk melakukan perhitungan nilai R-Square yakni :

$$R\text{-Square} = 1 - (\sqrt{1 - R^2})$$

$$= 1 - (\sqrt{1 - 0,745})$$

$$= 1 - (0,255)$$

$$= 0,745$$

Mengenai perhitungan rumus, dapat diperoleh nilai R-square dengan nilai 0,745. Hal tersebut memperlihatkan dapat banyaknya keanekaragaman atas data observasi bisa dijabarkan oleh model dan variabel yang dipergunakan didalam observasi senilai penelitian 74,5%. Sisa senilai 25,5%, telah dijabarkan oleh beberapa faktor lainnya yang kedudukannya ada diluar model observasi ini.



# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

### Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Penelitian ini menemukan hasil bahwa **Tingkat Pendidikan** memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap **Etos Kerja**. Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (N. Mariatie and S. Hasanah) [3], Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (S. O. Riani and I. G. S. Putra) [6], yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil ini membuktikan bahwa. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para pekerja. Dengan adanya pendidikan, seorang dapat keinginan agar memiliki pemahaman yang telah dipelajari supaya siap mengembangkan dan mengenal metode untuk kedepanya lebih baik dengan sistematik dalam merencanakan memecahkan permasalahan. Tingkat Pendidikan sangat penting untuk diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilaku para pekerja



# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

### Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel **Budaya Organisasi** memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap **Etos Kerja**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (E. Erniwati, G. Toni Parlindungan, and A. Fatia) [8]Tetapi hasil penelitian ini. Berlandaskan dari hasil data Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujuhan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja yang tepat untuk perusahaan, maka kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam Perusahaan agar lebih baik kedepanya

# Hasil dan Pembahasan

## Pembahasan

### Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel **Pengalaman Kerja** memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap **Etos Kerja**. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (S. O. Riani and I. G. S. Putra) [6]. Tetapi hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris) [9], yang memiliki arti bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Artinya, semakin berpengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh maka semakin lama pengalaman kerja maka semakin besar pula tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam kurun waktu yang terbilang bisa singkat dalam etos kerja, Pengalaman kerja sangat penting untuk pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan agar tujuan bisa cepat tercapai

# Hasil dan Pembahasan

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap Etos Kerja. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para, sementara Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujuhan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja. Selain itu, semakin berengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh, dengan pengalaman kerja yang lebih lama, karyawan dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang lebih singkat dalam standar kerja.

# Terima Kasih

Terima kasih telah mendukung dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik,  
terima kasih atas bantuan dari berbagai pihak antara lain dosen  
pembimbing, dosen penguji Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan  
responden yang memberikan tanggapan aktif dalam pengisian kuesioner  
baik dalam bentuk data maupun dalam bentuk tertulis sehingga penulis  
dapat menulis artikel penelitian ini



