

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan didapati Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,220 artinya jika pengetahuan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,220. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara pengetahuan (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y). selain itu, Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengetahuan (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh hasil t hitung sebesar 1,770 dengan probabilitas Sig sebesar 0.047. nilai probabilitas Sig $0.047 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.699. dengan demikian t- hitung $1,770 > t\text{-tabel}$ (1.699). jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam swasti sari cabang kupang.
- b. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan didapati Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,662 artinya jika pengalaman kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat

sebesar 0,662. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara pengetahuan (X1) terhadap etos kerja karyawan (Y). selain itu, Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh t hitung sebesar 4,241 dengan probabilitas Sig sebesar 0.000. nilai probabilitas Sig $0.000 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.699. Dengan demikian, t-hitung (4,241) > t-tabel (1.699). jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam swasti sari cabang kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam swasti sari cabang kupang maka dihasilkan temuan-temuan empiris sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Teori serta konsep pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori yang berasal dari pemikiran Mubarak (2011) pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses yang

dialaminya. Notoatmodjo (2014) yang mengemukakan pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu. Defenisi pengetahuan lainnya dikemukakan oleh Donsu (2017) Pengetahuan adalah suatu hasil dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau open behavior pengetahuan atau *knowledge* adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui panca indra yang dimilikinya. Selanjutnya dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan menggunakan teori dari (Budiman dan Riyanto, 2013) terdiri dari Pengetahuan tentang cakupan tugas/pekerjaan, Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan, Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan, Penghayatan terhadap tanggung jawab tugas/pekerjaan, Pemahaman terhadap tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan, dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkenaan dengan pengertian dan dimensi pengetahuan.

2. Pengalaman Kerja

Teori serta kondep pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari pemikiran Foster (2015 : 40) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang

lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pendapat lainnya dikemukakan pula oleh Marwansyah (2015:7) yang mengemukakan bahwa. Selanjutnya dalam penelitian ini indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Foster, 2015:32). Dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pengertian dan dimensi pengalaman kerja.

3. Etos Kerja

Teori serta konsep etos kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari pemikiran Tasmara, (2016:64) menjelaskan bahwa Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Pendapat lain dikemukakan pula oleh Saleh & Utomo, (2028) yang

mengemukakan Etos kerja ialah perilaku baik, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, ulet, sabar yang harus diterapkan dalam tempat kerja dan menjadikan suatu kebiasaan. selanjutnya indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur etos kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator atau dimensi menurut (Salamun dkk., 2017) yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin. Dalam hal ini konsep dan teori digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pengertian dan dimensi etos kerja.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Bagi Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang, Oleh sebab itu pengetahuan dan pengalaman kerja menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Hal ini dilihat dari Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu. Selain itu pengetahuan merupakan segala sesuatu yang dilihat, dikenal, dimengerti terhadap suatu objek tertentu yang ditangkap melalui

pancaindera yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sehingga dalam suatu perusahaan atau organisasi pengetahuan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena dengan luasnya wawasan pengetahuan yang dimiliki seseorang maka akan semakin maksimal pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja dirinya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka bagi KSP Kopdit Swasti Sari diharapkan agar lebih meningkatkan etos kerja karyawan melalui pengetahuan dan pengalaman kerja, dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap karyawan itu sendiri, karena dengan semakin luasnya wawasan pengetahuan dan lamanya seorang bekerja maka akan meningkatkan etos kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan

penelitian. penulis menyarankan hendaknya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.