

## ***PENGALAMAN SOSIALISASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI LATAR BELAKANG KELUARGA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. SUGI KAYU INDONESIA***

Laurentius David Christian Gunawan dan Drs. Bambang Haryadi, M.M.  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
*E-mail:* m31411302@john.petra.ac.id ; harya@petra.ac.id

**Abstrak – Karyawan dengan etos kerja yang tinggi diperlukan karena etos kerja berpengaruh terhadap sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman sosialisasi kerja merupakan variabel mediasi yang kuat dan signifikan dalam memediasi latar belakang keluarga terhadap etos kerja karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pengalaman sosialisasi kerja bukan merupakan variabel mediasi yang kuat dan signifikan, namun dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja calon karyawan di masa depan.**

### **Kata Kunci:**

**Etos kerja, latar belakang keluarga, pengalaman sosialisasi**

### **I. PENDAHULUAN**

Ada banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten seperti melakukan proses rekrutmen, penempatan, manajemen bakat, proses pelatihan, pengembangan, memberikan kompensasi dan menjaga relasi dengan para karyawannya. Selain segala upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna mendapatkan kinerja yang maksimal dari para karyawannya, etos kerja dari para karyawan pun memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktifitas perusahaan (Abdullah & Halim, 2016). Etos kerja merupakan keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai yang mencerminkan sikap dan kepercayaan yang dipegang oleh individu tersebut terhadap pekerjaan (Burton, Collins, Cook, Kyle, & Wang, 2011).

### **Etos Kerja**

Etos kerja terbukti relevan dalam situasi dimana ada hubungan antara usaha dan kinerja, baik dalam pekerjaan dan juga termasuk dalam konteks akademis (Meriac, Thomas, & Milunski, 2015). Penelitian tentang etos kerja selama bertahun-tahun telah berkurang, namun hubungan dari etos kerja dengan sikap dan perilaku kerja karyawan merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting bagi manajer perusahaan, sarjana dan pembuat kebijakan. Individu dengan nilai etos kerja yang tinggi cenderung mempunyai motivasi untuk bekerja dan juga kepuasan yang lebih tinggi dalam hidupnya.

Etos kerja yang tinggi mempunyai hubungan dengan bagaimana tindakan mereka dalam bekerja. Individu dengan etos kerja dengan nilai yang rendah mempunyai komitmen kerja yang rendah. Mereka memiliki kecenderungan untuk

mempunyai niat untuk berhenti bekerja yang lebih besar. Ditemukan bahwa karyawan dengan etos kerja yang rendah sering kali berpindah-pindah pekerjaan dan mempunyai performa kerja yang rendah (Saks, Mudrack, & Ashforth, 2009).

Wall (2012) menyatakan bila karyawan tidak memiliki etos kerja yang tinggi dan menunjukkan perilaku dan sikap yang tidak baik, seperti terlambat bekerja, bersikap tidak sopan terhadap pelanggan, atau kurangnya inisiatif untuk melanjutkan tugas yang lain, pengusaha yang memperkerjakan mereka harus berjuang ekstra untuk mempertahankan produktifitas dari tenaga kerja, selain itu, sejalan dengan seperti penelitian yang hasil penelitian Wall (2012), Pučetaite & Lämssä (2008) juga menemukan bahwa kelakuan buruk di lapangan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan etos kerja yang rendah.

Eisenberger & Shank (1985) juga menemukan bahwa etos kerja yang rendah mempunyai hubungan yang erat dengan tindakan yang kurang baik dalam mendapatkan hal yang diinginkan seperti berbuat curang dan berbohong. Selain itu juga banyak terjadi pelanggaran etika dan juga rendahnya performa kerja pada individu-individu dengan etos kerja yang rendah (Eisenberger & Shank, 1985). Fenomena yang berhubungan dengan rendahnya etos kerja ini dapat di perbaiki dalam perusahaan dengan melakukan praktek-praktek etis yang bertujuan untuk mengembangkan etos kerja karyawan seperti penerapan nilai-nilai kerja yang positif dan juga nilai moral yang baik (Pučetaite & Lämssä, 2008).

### **Pengalaman Sosialisasi Kerja**

Sosialisasi bukan hanya sekedar pemindahan gagasan tentang nilai kerja saja, karena sejak dahulu kala keluarga menurunkan latar belakang keluarganya seperti pendidikan dan pekerjaan mereka. Sosialisasi dapat menjadi alat dalam memediasi latar belakang keluarga seperti tingkat pendidikan kepada seorang anak yang kemudian gagasan-gagasan tersebut membentuk etos kerja dari anak tersebut (ter Bogt et al., 2005). Pengalaman sosialisasi kerja dapat membentuk etos kerja yang dimiliki seseorang. Seorang individu yang memiliki etos kerja yang tinggi yang berasal dari pengalaman sosialisasi kerja pada waktu muda cenderung menyimpan kualitas tersebut. Orang tua merupakan pembentuk yang berperan mengarahkan ide-ide tentang nilai kerja yang penting bagi seorang anak (ter Bogt et al., 2005).

Dalam proses sosialisasi, seorang anak juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana orang lain menyikapi pekerjaannya, seperti bilamana orang tua mereka menunjukkan kecenderungan atas ketidaksukaan terhadap suatu pekerjaan tertentu anak-anak mereka akan mengambil sikap yang sama dan kemudian mengasimilasikan kecenderungan itu kedalam

diri mereka. Orang tua yang menunjukkan etos kerja yang kuat cenderung menanamkan etos kerja yang kuat pula kepada anak-anak mereka (Ndung'u, 2014).

**Latar Belakang Keluarga**

Etos kerja juga dipengaruhi oleh latar belakang keluarga melalui pengalaman sosialisasi yang dialami seperti dari penelitian (Levine & Hoffner, 2006). Seorang anak yang berasal dari keluarga yang terdiri dari individu-individu yang bekerja cenderung terpapar dan sering mendengar hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dari anggota keluarga yang bekerja.

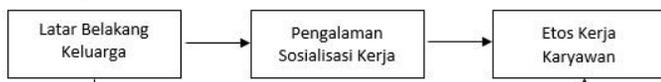
Latar belakang keluarga seperti pekerjaan dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap bagaimana seseorang mengetahui kemana arah tujuan dari hidup mereka. Chanzanagh & Akbarnejad (2011) juga berpendapat bahwa latar belakang keluarga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap terbentuknya etos kerja dari seseorang sesuai dengan penelitian yang telah dilakukannya (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011). Selain itu, pekerjaan dan tingkat pendidikan juga dapat berdampak terhadap kesejahteraan diri mereka yang kemudian mempengaruhi anak mereka melalui sosialisasi. Orang tua yang berasal dari latar belakang keluarga rendah terbiasa hidup untuk bekerja penuh tekanan dan memiliki kesadaran arahan diri yang rendah (Levine & Hoffner, 2006; ter Bogt et al., 2005).

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis derajat latar belakang keluarga, derajat pengalaman sosialisasi kerja dan kuatnya etos kerja karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia
2. Untuk mengetahui peranan pengalaman sosialisasi kerja dalam memediasi pengaruh latar belakang keluarga terhadap etos kerja karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia.

**Kerangka Berpikir**



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Latar Belakang Keluarga Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Pengalaman Sosialisasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi  
 Sumber : Beit-Hallahmi (1979), Gonzalez, Umaña-Taylor, & Bamaca (2006), ter Bogt et al. (2005)

**II METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat dimana ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang berasal langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat ukur atau pengambilan data yang secara langsung didapat pada subyek sebagai sumber informasi.

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017a).

**Teknik Penentuan Sampel**

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dengan teknik *sampling* jenuh, semua anggota populasi dipilih untuk dijadikan sampel, yaitu 43 orang.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia. Secara sistematis metode pengumpulan datanya adalah sebagai berikut:

1. Pre-test kuesioner terlebih dahulu kepada 5 orang yang dipilih secara random.
2. Hasil pre-test dianalisa, dan butir-butir pertanyaan yang sulit untuk dimengerti dirubah dan diperbaiki agar lebih mudah dipahami.
3. Setelah pre-test selesai dilakukan, kuesioner dapat digunakan dan waktu pengerjaan kuesioner, sesuai dengan hasil pre-test adalah selama 15 sampai dengan 20 menit.
4. Kuesioner dibagikan kepada karyawan sebagai data primer penelitian ini. Karyawan adalah karyawan dari CV. Sugi Kayu Indonesia.
5. Karyawan mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
6. Kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali dan digunakan untuk acuan pengolahan data dan analisis selanjutnya.

**III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Deskripsi Umum Karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh deskripsi dari tingkat pendidikan, kelompok usia dan jenis kelamin karyawan:

**Tabel 3.1 Deskripsi Karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia menurut Tingkat Pendidikan, Kelompok Usia Dan Jenis Kelamin**

Kelompok Umur	SD		SMP		SMA		Diploma		S1	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
17-19	1	0	2	0	3	0	0	0	0	0
20-25	2	0	3	2	4	0	0	0	0	0
26-30	4	0	1	0	3	1	0	0	1	0
31-35	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
36-40	3	0	0	0	1	3	0	0	0	0
41+	3	1	0	0	4	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Berdasarkan Tabel 3.1, CV. Sugi kayu Indonesia mempunyai karyawan yang didominasi oleh laki-laki pada kelompok umur 20-25 tahun dan dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan mempunyai tingkat pendidikan SMA dengan perbandingan 19 orang dari 43 total populasi.(44,19%). Terdapat 15 orang (34,88%) karyawan laki-laki pada kelompok umur 20-25 tahun yang mempunyai pendidikan terakhir SMA

Artinya, hasil penelitian merepresentasikan kelompok karyawan laki-laki usia 20-25 tahun dengan pendidikan terakhir SMA dengan lebih akurat dibandingkan kelompok karyawan yang lainnya karena objek penelitian terbanyak berasal dari kelompok karyawan tersebut.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan Menurut Masing-Masing Derajat Indikator Variabelnya**

Indikator Penelitian	Derajat Indikator Variabel				
	SR	R	M	T	ST
Tingkat Pendidikan Tertinggi Keluarga	24	11	6	0	2
Derajat Religiusitas Keluarga	0	14	13	5	11
Partisipasi Kerja Keluarga	17	12	9	1	4
Pengalaman Sosialisasi Kerja dari Aspek Tanggung Jawab	4	13	7	3	16
Pengalaman Sosialisasi Kerja dari Aspek Kerja Keras	2	19	12	3	7
Pengalaman Sosialisasi Kerja dari aspek Pentingnya Waktu	8	13	10	7	5
Pengalaman Sosialisasi Kerja dari Tata Cara Berperilaku	7	4	16	11	5
Pengalaman Sosialisasi Kerja menurut Frekuensi dan Karakteristik dari aspek Karakteristik Diri	4	4	21	10	4
Etos Kerja dari dimensi Kemandirian	0	0	27	14	2
Etos Kerja dari dimensi Moralitas atau Etika	0	0	30	10	3
Etos Kerja dari dimensi Waktu Luang	0	0	31	11	1
Etos Kerja dari dimensi Kerja Keras	0	0	12	23	8
Etos Kerja dari dimensi Pemusatan Hidup pada Pekerjaan	0	1	27	15	0
Etos Kerja dari dimensi Waktu yang Terbuang	0	0	32	10	1
Etos Kerja dari dimensi Penundaan untuk mendapat Kepuasan	0	0	33	9	1

Keterangan : SR = Sangat Rendah; R = Rendah; M = Menengah; T = Tinggi; ST = Sangat Tinggi

### Tingkat Pendidikan Tertinggi Keluarga Karyawan

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah karyawan dari pendidikan tertinggi keluarga SD sebanyak 24 orang (55,81%), pendidikan tertinggi keluarga SMP sebanyak 11 orang (25,58%), pendidikan tertinggi keluarga SMA sebanyak 6 orang (13,95%) dan pendidikan tertinggi keluarga Sarjana S1 sebanyak 2 orang (4,65%). Tidak ada karyawan yang berasal dari keluarga yang anggotanya telah menyelesaikan pendidikan Diploma. Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berasal dari keluarga dengan pendidikan tertinggi SD. Sebagian besar (55,81%) karyawan berasal dari keluarga dengan tingkat pendidikan yang rendah.

### Derajat Religiusitas Keluarga Karyawan

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan dari keluarga dengan derajat religiusitas yang sangat rendah. Terdapat 14 orang karyawan (32,56%) berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan dengan berdoa sebelum makan dan tidur saja tanpa melakukan kegiatan keagamaan lainnya yang masuk dalam kategori derajat religiusitas rendah.

Terdapat 13 orang karyawan (30,23%) berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan dengan berdoa sebelum makan dan tidur dan dengan mengikuti upacara keagamaan. Karyawan yang berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan tersebut masuk dalam kategori derajat religiusitas menengah.

Terdapat 5 orang karyawan (11,63%) dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan dengan berdoa sebelum makan dan tidur, menjalankan upacara keagamaan dan mengikuti kegiatan keagamaan lainnya. Karyawan yang berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan tersebut masuk dalam kategori derajat religiusitas tinggi.

Terdapat 11 orang karyawan (25,58%) berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan dengan berdoa, mengikuti upacara keagamaan, mengikuti kegiatan keagamaan lainnya dan secara aktif berpartisipasi dalam melakukan kegiatan keagamaan. Karyawan yang berasal dari keluarga yang menjalankan kegiatan keagamaan tersebut masuk dalam kategori derajat religiusitas sangat tinggi.

Secara umum, sebagian besar karyawan berasal dari keluarga dengan derajat religiusitas rendah. Keluarga karyawan menjalankan kegiatan keagamaan dengan berdoa sebelum makan dan tidur saja tanpa melakukan kegiatan keagamaan lainnya. Tidak terdapat satupun karyawan yang berasal dari keluarga yang tidak pernah melakukan kegiatan keagamaan sama sekali.

### Derajat Partisipasi Kerja Keluarga Karyawan

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 17 orang karyawan (39,53%) yang ayahnya bekerja, 12 orang karyawan (27,91%) yang ayah dan ibunya bekerja, 9 orang karyawan (20,93%) yang ayah, ibu dan kakaknya bekerja, 1 orang karyawan (2,33%) yang ayah, ibu, kakak dan salah satu anggota keluarga serumah lainnya bekerja dan 4 orang karyawan (9,30%) yang ayah, ibu, kakak dan banyak keluarga lainnya yang tinggal dalam satu rumah yang bekerja. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa sebagian besar (39,53%) karyawan berasal dari keluarga dengan ayah saja yang bekerja.

### Pengalaman Sosialisasi Karyawan dari aspek Tanggung Jawab dalam Satu Bulan

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 4 orang karyawan (9,30%) tidak pernah mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tanggung jawab, 13 orang karyawan (30,23%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tanggung jawab yang terjadi minimal satu kali dalam satu bulan, 7 orang karyawan (16,28%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tanggung jawab yang terjadi minimal empat kali dalam satu bulan, 3 orang karyawan (6,98%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tanggung jawab yang terjadi minimal delapan kali dalam satu bulan, dan 16 orang karyawan (37,21%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tanggung jawab yang terjadi minimal sepuluh kali dalam satu bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (37,21%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab yang terjadi minimal sepuluh kali dalam satu bulan. Secara umum, pengalaman sosialisasi kerja

dari aspek tanggung jawab yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja adalah tinggi.

### **Pengalaman Sosialisasi Karyawan dari aspek Kerja Keras dalam Satu Bulan**

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 2 orang karyawan (4,65%) tidak mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras, 19 orang karyawan (44,19%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras yang terjadi minimal satu kali dalam satu bulan, 12 orang karyawan (27,91%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras yang terjadi minimal empat kali dalam satu bulan, 3 orang karyawan (6,98%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras yang terjadi minimal delapan kali dalam satu bulan, dan 7 orang karyawan (16,28%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras yang terjadi minimal sepuluh kali dalam satu bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (44,19%) karyawan mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras terjadi satu kali dalam satu bulan. Secara umum, pengalaman sosialisasi kerja dari aspek kerja keras yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja adalah rendah.

### **Pengalaman Sosialisasi Karyawan dari aspek Pentingnya Waktu dalam Satu Bulan**

Tabel 3.2 menunjukkan sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 8 orang karyawan (18,60%) tidak mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu, 13 orang karyawan (30,23%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu minimal satu kali dalam satu bulan, 10 orang karyawan (23,26%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu minimal empat kali dalam satu bulan, 7 orang karyawan (16,28%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu minimal delapan kali dalam satu bulan dan 5 orang karyawan (11,63%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu minimal sepuluh kali dalam satu bulan.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (30,23%) karyawan mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu satu kali dalam satu bulan. Secara umum, pengalaman sosialisasi kerja dari aspek pentingnya waktu yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja adalah sangat rendah.

### **Pengalaman Sosialisasi Karyawan dari aspek Tata Cara Berperilaku dalam Satu Bulan**

Tabel 3.2 menunjukkan sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 7 orang karyawan (16,28%) tidak mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku, 4 orang karyawan (9,30%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku minimal satu kali dalam satu bulan, 16 orang karyawan (37,21%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku minimal empat kali dalam satu bulan, 11 orang karyawan (25,58%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku minimal delapan kali dalam satu bulan dan 5 orang karyawan (11,63%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku minimal sepuluh kali dalam satu bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (37,21%) karyawan mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku minimal empat kali dalam satu bulan. Secara umum, pengalaman sosialisasi kerja dari aspek tata cara berperilaku yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja adalah menengah.

### **Pengalaman Sosialisasi Karyawan dari aspek Karakteristik Diri dalam Satu Bulan**

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa sebelum karyawan memasuki dunia kerja, terdapat 4 orang karyawan (9,30%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri bahwa pekerjaan bukanlah sesuatu yang baik dan menyenangkan minimal satu kali dalam satu bulan, 4 orang karyawan (9,30%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri bahwa pekerjaan bukanlah sesuatu yang baik dan menyenangkan minimal empat kali dalam satu bulan, 21 orang karyawan (48,84%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang baik dan menyenangkan minimal satu kali dalam satu bulan, 10 orang karyawan (23,26%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang baik dan menyenangkan minimal empat kali dalam satu bulan dan 4 orang karyawan (9,30%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang baik dan menyenangkan minimal sepuluh kali dalam satu bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (48,84%) mempunyai pengalaman sosialisasi kerja positif terhadap pekerjaan yang terjadi minimal satu kali dalam satu bulan. Secara umum, pengalaman sosialisasi kerja dari aspek karakteristik diri yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja adalah rendah.

### **Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Kemandirian**

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 27 orang karyawan (62,79%) mempunyai etos kerja dari dimensi kemandirian menengah, 14 orang karyawan (32,56%) mempunyai etos kerja dari dimensi kemandirian tinggi dan 2 orang karyawan (4,65%) mempunyai etos kerja dari dimensi kemandirian sangat tinggi. Sebagian besar (62,79%) karyawan mempunyai etos kerja dari dimensi kemandirian menengah. Secara umum, dari Gambar 3.9 dapat dilihat bahwa secara umum, karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai etos kerja menengah yang mengarah ke tinggi.

Keyakinan karyawan bahwa kemampuan menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung pada orang lain sangatlah penting cukup namun tidak terlalu tinggi.

### **Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Moralitas atau Etika**

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 30 orang karyawan (69,77%) mempunyai etos kerja dari dimensi moralitas atau etika menengah, 10 orang karyawan (23,26%) mempunyai etos kerja dari dimensi moralitas atau etika tinggi dan 3 orang karyawan (6,98%) mempunyai etos kerja dari dimensi moralitas atau etika. Sebagian besar karyawan (69,77%) memiliki etos kerja menengah pada dimensi moralitas atau etika. Secara umum, karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai etos kerja menengah pada dimensi moralitas atau

etika. Keyakinan karyawan secara merata terhadap nilai moral dan nilai keadilan cukup namun tidak terlalu tinggi.

### Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Waktu Luang

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 31 orang karyawan (72,09%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu luang menengah, 11 orang karyawan (25,58%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu luang tinggi dan 1 orang karyawan (2,33%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu luang sangat tinggi. Sebagian besar karyawan (72,09%) memiliki etos kerja menengah pada dimensi waktu luang. Dari Gambar 3.11 dapat dilihat bahwa karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia secara keseluruhan mempunyai etos kerja menengah yang mengarah ke tinggi pada dimensi waktu luang. Secara merata, karyawan mempunyai keyakinan bahwa waktu luang cukup penting, namun pentingnya waktu luang bagi karyawan tidak terlalu tinggi.

### Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Kerja Keras

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 12 orang karyawan (27,91%) mempunyai etos kerja dari dimensi kerja keras menengah, 23 orang karyawan (53,49%) mempunyai etos kerja dari dimensi kerja keras tinggi, dan 8 orang karyawan (18,60%) mempunyai etos kerja dari dimensi kerja keras sangat tinggi. Sebagian besar karyawan (53,49%) memiliki etos kerja menengah pada dimensi kerja keras. Secara umum, etos kerja karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia pada dimensi kerja keras tinggi. Karyawan mempunyai keyakinan bahwa kerja keras penting dan merupakan kunci dari kesuksesan yang tinggi.

### Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Pemusatan Hidup pada Pekerjaan

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang karyawan (2,33%) mempunyai etos kerja dari dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan rendah, 27 orang karyawan (62,79%) mempunyai etos kerja dari dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan menengah, dan 15 orang karyawan (34,88%) mempunyai etos kerja dari dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan tinggi. Sebagian besar (62,79%) karyawan memiliki etos kerja menengah pada dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan. Secara merata, karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai keyakinan yang cukup tinggi bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidup yang tak terpisahkan dari kehidupan pribadi.

### Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Waktu yang Terbuang

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 32 orang karyawan (74,42%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu yang terbuang menengah, 10 orang karyawan (23,26%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu yang terbuang tinggi dan 1 orang karyawan (2,33%) mempunyai etos kerja dari dimensi waktu yang terbuang sangat. Sebagian besar (74,42%) karyawan mempunyai etos kerja menengah pada dimensi waktu yang terbuang. Secara menyeluruh dari Tabel 5.15 diketahui bahwa karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai etos kerja menengah pada dimensi waktu yang terbuang. Secara merata, karyawan mempunyai keyakinan bahwa waktu itu penting dan tidak boleh di sia-siakan yang cukup namun tidak terlalu tinggi.

### Etos Kerja Karyawan menurut dimensi Penundaan untuk mendapat Kepuasan

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terdapat 33 orang karyawan (76,74%) mempunyai etos kerja dari dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan menengah, 9 orang karyawan (20,93%) mempunyai etos kerja dari dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan tinggi dan 1 orang karyawan (2,33%) mempunyai etos kerja dari dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan sangat tinggi. Sebagian besar (76,74%) karyawan memiliki etos kerja menengah pada dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan. Keyakinan karyawan bahwa penghargaan yang didapatkan dalam jangka waktu yang lama merupakan penghargaan yang sangat memuaskan cukup, namun tidak terlalu tinggi.

Secara menyeluruh, etos kerja karyawan memiliki nilai menengah yang mengarah ke tinggi. Hanya ada terdapat sedikit karyawan yang mendapatkan nilai etos kerja yang mengarah ke rendah. Karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai kemampuan untuk menunggu penghargaan dalam jangka waktu lama yang cukup.

### 3.2 Modus dan Rata-Rata

Berikut adalah hasil penelitian dengan menggunakan SPSS Versi 1.6 untuk modus dan rata-rata indikator latar belakang keluarga.

**Tabel 3.3**

**Modus dan Rata-Rata Latar Belakang Keluarga**

Indikator	Mode	Rata-Rata	Derajat LBK
Tingkat pendidikan	1	1,721	Rendah
Religiusitas	2	3,302	Menengah
Partisipasi kerja	1	2,140	Rendah
Gabungan		2,388	Rendah

Nilai yang paling sering muncul pada indikator tingkat pendidikan adalah 1. Sebagian besar anggota keluarga karyawan mempunyai tingkat pendidikan tertinggi pada tingkat SD. Rata-rata dari indikator tingkat pendidikan adalah 1,721. Secara keseluruhan derajat tingkat pendidikan anggota keluarga karyawan rendah.

Nilai yang paling sering muncul pada indikator religiusitas adalah 2. Sebagian besar anggota keluarga karyawan melakukan kegiatan keagamaan hanya dengan berdoa pada saat makan dan tidur saja tanpa secara aktif mengikuti kegiatan keagamaan yang lain. Rata-rata dari indikator religiusitas adalah 3,302. Secara keseluruhan, derajat religiusitas anggota keluarga karyawan adalah menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada indikator partisipasi kerja yang mengukur jumlah anggota keluarga yang aktif bekerja karyawan adalah 1. Sebagian besar karyawan berasal dari keluarga yang anggotanya hanya ayah saja yang melakukan bekerja. Rata-rata dari indikator partisipasi kerja adalah 2,140. Secara keseluruhan, derajat partisipasi kerja keluarga karyawan rendah.

Secara keseluruhan, derajat latar belakang keluarga karyawan mempunyai nilai rata-rata 2,3566 yang artinya derajat latar belakang keluarga secara keseluruhan rendah.

**Tabel 3.4**  
**Modus dan Rata-Rata Pengalaman Sosialisasi Kerja**

Indikator	Modus	Rata-Rata	Derajat PSK
Tanggung jawab	5	3,326	Menengah
Kerja keras	2	2,860	Menengah
Pentingnya waktu	2	2,721	Menengah
Tata cara berperilaku	3	3,070	Menengah
Karakteristik diri	3	3,140	Menengah
Gabungan		3,023	Menengah

Nilai yang paling sering muncul pada indikator pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab adalah 5 dari 16 orang karyawan, dan nilai 2 dari 12 orang karyawan. Sebagian besar pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab terjadi secara rutin minimal sepuluh kali dalam satu bulan. Rata-rata dari pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab adalah 3,326. Secara keseluruhan, derajat pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab adalah menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada indikator pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai kerja keras dan pentingnya waktu adalah 2. Sebagian besar pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai kerja keras dan pentingnya waktu terjadi secara rutin satu kali dalam satu bulan. Rata-rata dari pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai kerja keras adalah 2,860, dan rata-rata dari pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai pentingnya waktu adalah 2,721 yang masuk dalam kategori menengah karena mendekati nilai 3.

Nilai yang paling sering muncul pada indikator pengalaman sosialisasi kerja tentang tata cara berperilaku adalah 3. Pengalaman sosialisasi kerja tentang tata cara berperilaku terjadi secara rutin minimal empat kali dalam satu bulan. Rata-rata dari pengalaman sosialisasi kerja tentang tata cara berperilaku adalah 3,070. Secara keseluruhan, derajat pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tata cara berperilaku adalah menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada indikator pengalaman sosialisasi kerja tentang karakteristik diri adalah 3. Karyawan pernah mengalami sosialisasi bahwa bekerja adalah sesuatu yang baik dan menyenangkan yang terjadi secara rutin satu kali dalam satu bulan. Rata-rata dari pengalaman sosialisasi kerja tentang tata cara berperilaku adalah 3,140. Secara keseluruhan, derajat pengalaman sosialisasi kerja tentang karakteristik diri menengah.

Secara keseluruhan, derajat pengalaman sosialisasi kerja adalah menengah dengan nilai rata-rata 3,023

### 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas digunakan *software Smart PLS* dengan menggunakan *Convergent Validity*. Nilai  $r_{tabel}$  pada  $N=43$  adalah 0,301 pada taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Convergent Validity Latar Belakang Keluarga dengan Smart PLS**

No. Item	Validitas			Keterangan
	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Tingkat pendidikan	0,444	0,301	Valid
2	Religiusitas	0,991	0,301	Valid
3	Partisipasi kerja	0,390	0,301	Valid

Tingkat pendidikan yang mengukur tingkat pendidikan tertinggi dari keluarga karyawan sebelum karyawan memasuki dunia kerja mempunyai  $r_{hitung}$  0,444. Tingkat pendidikan merupakan alat ukur yang *valid* dan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan ketepatan yang cukup baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel latar belakang keluarga.

Indikator religiusitas yang mengukur derajat religiusitas dari keluarga karyawan sebelum karyawan memasuki dunia kerja mempunyai  $r_{hitung}$  0,991. Religiusitas merupakan alat ukur yang *valid* dengan nilai *validity* yang tinggi dan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan ketepatan yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel latar belakang keluarga.

Indikator partisipasi kerja mengukur seberapa banyak anggota keluarga yang tinggal dalam satu rumah dengan karyawan sebelum ia memasuki dunia kerja. Indikator ini mempunyai  $r_{hitung}$  0,390. Indikator partisipasi kerja merupakan alat ukur yang cukup *valid* dan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat dan dapat digunakan untuk mengukur variabel latar belakang keluarga.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Convergent Validity Pengalaman Sosialisasi Kerja dengan Smart PLS**

No. Item	Indikator	Validitas		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Tanggung jawab	0,448	0,301	Valid
2	Kerja keras	0,838	0,301	Valid
3	Pentingnya waktu	0,765	0,301	Valid
4	Tata cara berperilaku	0,752	0,301	Valid
5	Karakteristik diri	0,770	0,301	Valid

Seluruh indikator pengalaman sosialisasi kerja mempunyai  $r_{hitung}$  untuk semua indikatornya. Seluruh indikator pengalaman sosialisasi kerja merupakan indikator yang *valid* dan mampu mengukur pengalaman sosialisasi kerja dengan tepat.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Convergent Validity Etos Kerja Karyawan dengan Smart PLS**

No. Item	Indikator	Validitas		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Kemandirian	0,870	0,301	Valid
2	Moralitas atau etika	0,872	0,301	Valid
3	Waktu luang	0,401	0,301	Valid
4	Kerja keras	0,263	0,301	Tidak Valid
5	Pemusatan hidup pada pekerjaan	0,419	0,301	Valid
6	Waktu yang terbuang	0,401	0,301	Valid
7	Penundaan untuk mendapat kepuasan	0,419	0,301	Valid

Seluruh indikator etos kerja karyawan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $N=43$  kecuali pada dimensi kerja keras. Dimensi kerja keras mempunyai  $r_{hitung}$  0,263 yang lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  pada  $N=43$  yang berarti dimensi kerja keras bukan merupakan indikator etos kerja yang *valid*. Selain dimensi kerja keras, dimensi etos kerja karyawan lainnya merupakan indikator yang *valid* dan mampu mengukur etos kerja karyawan dengan tepat. Dimensi kerja keras dapat digunakan untuk mendeskripsikan etos kerja karyawan menurut dimensinya, namun tidak digunakan dalam menghitung *path analysis* karena dimensi tersebut tidak valid sebagai indikator penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Cronbach alpha dengan  $\alpha = 0,6$ . Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software Smart PLS* Variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,6.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach alpha	$\alpha$	
LBK	0,614	0,6	Reliabel
PSK	0,767	0,6	Reliabel
EKK	0,628	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6. Ketiga variabel penelitian memiliki *Cronbach alpha* > 0,6 dengan latar belakang keluarga pada 0,614, pengalaman sosialisasi kerja pada 0,767 dan etos kerja karyawan pada 0,628.

**Tabel 3.9**  
**Modus dan Rata-Rata Etos Kerja Karyawan**

Indikator	Modus	Rata-Rata	Etos Kerja
Kemandirian	3	3,419	Menengah
Moralitas atau etika	3	3,372	Menengah
Waktu luang	3	3,302	Menengah
Kerja keras	4	3,907	Tinggi
Pemusatan hidup pada pekerjaan	3	3,326	Menengah
Waktu yang terbuang	3	3,279	Menengah
Penundaan untuk mendapat kepuasan	3	3,256	Menengah
Gabungan		3,409	Menengah

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi kemandirian adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan bahwa kemampuan untuk melakukan pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan namun terkadang bantuan dari orang lain bukanlah suatu masalah. Rata-rata dari dimensi kemandirian adalah 3,419 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi kemandirian menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi moralitas atau etika adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan bahwa keadilan dan moralitas merupakan hal yang cukup penting namun pada kondisi tertentu, seseorang boleh melakukan sesuatu yang melanggar moralitas atau etika. Rata-rata dari dimensi moralitas atau etika adalah 3,372 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi moralitas atau etika menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi waktu luang adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan bahwa waktu luang merupakan hal yang cukup penting, namun jika ada pekerjaan yang harus dilakukan, waktu luang dapat digunakan. Rata-rata dari dimensi waktu luang adalah 3,302 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi waktu luang menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi kerja keras adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan bahwa seseorang harus selalu bekerja keras dan yakin bahwa kerja keras adalah kunci kesuksesan. Rata-rata dari dimensi kerja keras adalah 3,907 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi kerja keras termasuk tinggi karena mendekati nilai 3. Nilai yang paling

sering muncul pada dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan adalah 3. Artinya, karyawan memiliki keyakinan bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidup, namun terpisah dari kehidupan pribadi. Rata-rata dari dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan adalah 3,326 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi pemusatan hidup pada pekerjaan menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi waktu yang terbuang adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan waktu merupakan hal yang cukup penting, namun menghabiskan sedikit waktu tidak merugikan siapapun. Rata-rata dari dimensi waktu yang terbuang adalah 3,279 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi waktu yang terbuang menengah.

Nilai yang paling sering muncul pada dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan adalah 3. Artinya, sebagian besar karyawan mempunyai keyakinan bahwa penghargaan yang tertunda merupakan penghargaan yang cukup memuaskan, namun jika penghargaan tersebut bisa didapatkan dengan lebih cepat, akan lebih baik. Rata-rata dari dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan adalah 3,256 yang berarti secara keseluruhan, etos kerja karyawan dalam dimensi penundaan untuk mendapat kepuasan menengah.

Rata-rata dari ketujuh dimensi etos kerja karyawan adalah 3,409 yang artinya etos kerja karyawan secara keseluruhan menengah.

**3.4 Rentang Data**

**Tabel 3.10**  
**Rentang Data dari Variabel Latar Belakang Keluarga, Pengalaman Sosialisasi Kerja dan Etos Kerja Karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia**

Variabel	Range	Rendah	Tinggi	Keterangan
Latar Belakang Keluarga	11	4	15	Rentang data tinggi
Pengalaman Sosialisasi Kerja	18	7	25	Rentang data tinggi
Etos Kerja Karyawan	8	21	29	Rentang data rendah

Latar belakang keluarga dan pengalaman sosialisasi kerja mempunyai nilai sebaran data yang tinggi. Artinya, karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia berasal dari keluarga dengan latar belakang keluarga yang mempunyai perbedaan yang tinggi dari satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Etos kerja karyawan mempunyai varian nilai dengan sebaran nilai yang tidak terlalu tinggi. Artinya terdapat kemiripan etos kerja dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

**3.5 Path Analysis dengan Smart PLS**

Analisa jalur dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Smart PLS* untuk menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel-variabel lainnya dan juga untuk mengukur pengaruh mediasi.

Dari hasil path analysis dengan menggunakan *Smart PLS* diketahui bahwa *path coefficient* dari pengaruh mediasi lebih besar dari pada *path coefficient* dari latar belakang keluarga ke etos kerja karyawan. Latar belakang keluarga mempunyai *path coefficient* yang cukup besar terhadap pengalaman sosialisasi kerja. Pengalaman sosialisasi kerja mempunyai *path coefficient* yang paling besar dibandingkan dengan *path coefficient* antar variabel lainnya.

**Tabel 3.12**  
**Path Coefficient antar Variabel Penelitian CV. Sugi Kayu Indonesia**

Path	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Nilai P	Keterangan
LBK->EKK	0,520	1,680	0,603	Tidak kuat dan tidak signifikan
LBK->PSK	2,194	1,680	0,029	Kuat dan signifikan
PSK->EKK	4,534	1,680	0,000	Kuat dan signifikan
Pengaruh Mediasi	1,258	1,680	0,209	Tidak kuat dan tidak Signifikan

Dari Tabel 3.12 dapat dilihat bahwa pengaruh mediasi dan pengaruh dari latar belakang keluarga terhadap etos kerja karyawan tidak signifikan. Pengaruh mediasi mempunyai *path coefficient* yang lebih besar dari pada *path coefficient* latar belakang keluarga ke etos kerja karyawan, namun kedua jalur mempunyai *path coefficient* yang lebih rendah dari pada nilai  $t_{tabel}$ . Kedua *path coefficient* dari pengaruh mediasi dan latar belakang keluarga ke etos kerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang kuat.

### 3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis disimpulkan berdasarkan hasil dari perhitungan *software Smart PLS* yang ditampulkan pada Tabel 3.12. Hasil uji hipotesis adalah:

Pengalaman sosialisasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang kuat dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $1,258 < 2,017$ ) dan tidak signifikan dengan nilai P ( $0,209 > 0,05$ ) dalam memediasi latar belakang keluarga terhadap etos kerja karyawan. tidak mempunyai pengaruh yang kuat.

### 3.7 Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Latar Belakang Keluarga terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa latar belakang keluarga mempunyai pengaruh namun, pengaruh dari latar belakang keluarga terhadap etos kerja tidak kuat dan tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Beit-Hallahmi (1979), Chanzanagh & Akbarnejad (2011) dan Furnham (1984) yang mengatakan latar belakang keluarga mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Dari perbandingan tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang keluarga tidak dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja karyawan karena pengaruhnya tidak kuat dan tidak signifikan.

#### Pengaruh Latar Belakang Keluarga terhadap Pengalaman Sosialisasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa latar belakang keluarga mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap pengalaman sosialisasi kerja karyawan sebelum memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Levine & Hoffner (2006) dan ter Bogt et al (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel-variabel latar belakang keluarga dengan pengalaman sosialisasi

kerja yang telah dialami oleh seseorang. Penelitian ini menyatakan hasil yang sama dan sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa tingginya latar belakang keluarga dapat memprediksi tingginya pengalaman sosialisasi kerja yang dialami seseorang.

#### Pengaruh Pengalaman Sosialisasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pengalaman sosialisasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Levine & Hoffner (2006) dan penelitian oleh Ndung'u (2014) yang menghasilkan pernyataan serupa. Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa pengalaman sosialisasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja karyawan.

#### Pengaruh Latar Belakang Keluarga terhadap Etos Kerja Karyawan melalui Pengalaman Sosialisasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil dari *path analysis* dengan menggunakan *software Smart PLS* pada Tabel 3.12 menyatakan bahwa variabel pengalaman sosialisasi kerja bukan merupakan variabel mediasi yang baik, karena meskipun latar belakang keluarga mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap pengalaman sosialisasi kerja dan pengalaman sosialisasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja, dari analisis jalur diketahui bahwa pengaruh pengalaman sosialisasi kerja dalam memediasi latar belakang keluarga dengan etos kerja karyawan tidak kuat dan tidak signifikan.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengalaman sosialisasi kerja sebagai variabel mediasi latar belakang keluarga terhadap etos kerja karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia melalui penyebaran kuesioner, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sebagian besar karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia berasal dari keluarga yang mempunyai tingkat pendidikan dan partisipasi kerja yang rendah dengan tingkat religiusitas menengah. Pengalaman sosialisasi kerja tentang nilai tanggung jawab cukup tinggi dan menengah pada pengalaman sosialisasi tentang tata cara berperilaku dan karakteristik diri. Pengalaman sosialisasi kerja tentang kerja keras dan pentingnya waktu mempunyai nilai menengah dengan nilai atas yang mengarah ke rendah. Sebagian besar karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia mempunyai etos kerja tingkat menengah dengan nilai yang cukup seragam untuk masing-masing dimensi etos kerjanya.
2. Latar belakang keluar mempunyai pengaruh terhadap pengalaman sosialisasi kerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan baik secara langsung maupun melalui pengalaman sosialisasi kerja sebagai variabel mediasi. Pengalaman sosialisasi kerja sendiri mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan arah yang positif dimana semakin besar nilai pengalaman sosialisasi kerja, semakin tinggi etos kerja karyawan.

## Saran

Dari hasil penelitian, diketahui rata-rata karyawan CV. Sugi Kayu Indonesia memiliki etos kerja menengah. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan dengan lebih baik, dapat dilakukan penerapan praktek-praktek etis seperti melakukan pelatihan untuk memaparkan nilai-nilai kerja yang baik dan menerapkan pedoman etis ataupun etika perusahaan sebagai dasar dalam menjalankan kegiatan kerja di perusahaan. Dengan menerapkan praktek-praktek etis tersebut, diharapkan etos kerja karyawan dapat meningkat yang kemudian akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan aktifitas kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Halim, wati F. (2016). the Influence of Work Ethic and Counterproductive, 3(1), 1–14.
- Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and social components of the Protestant ethic. *The Journal of Social Psychology*, 109(2), 263–267. <https://doi.org/10.1080/00224545.1979.9924202>
- Burton, J., Collins, P., Cook, D., Kyle, K., & Wang, M. (2011). Generation Y: Why high expectations for pay and promotion.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). Do women have lower work ethic in an Islamic society? A case-study in Iran, 17, 17–21.
- Eisenberger, R., & Shank, D. M. (1985). Personal Work Ethic and Effort Training Affect Cheating. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 520–528. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.2.520>
- Gonzalez, A. G., Umaña-Taylor, A. J., & Bamaca, M. Y. (2006). Familial Ethnic Socialization Among Adolescents of Latino and European Descent: Do Latina Mothers Exert the Most Influence? *Journal of Family Issues*, 27(2), 184–207. <https://doi.org/10.1177/0192513X05279987>
- Levine, K. J., & Hoffner, C. A. (2006b). Adolescents' Conceptions of Work : What is Learned From Different Sources During Anticipatory Socialization?, 21(6), 647–669. <https://doi.org/10.1177/0743558406293963>
- Meriac, J. P., Thomas, A. L. E., & Milunski, M. (2015). Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. *Learning and Individual Differences*, 37, 249–254. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.11.006>
- Ndung'u, V. (2014). an Investigation Into the Influence of Culture on Employability and Work Ethic, and the Role of Tertiary Educators on Graduates Preparedness in Botswana. *European Scientific Journal*, 7881(August), 99–107.
- Pučetaite, R., & Lämsä, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 325–337. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9922-x>
- Saks, A. M., Mudrack, P. E., & Ashforth, B. E. (2009). The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 13(3), 226–236. [4490.1996.tb00733.x](https://doi.org/10.1111/j.1936-</a></p></div><div data-bbox=)

- Sugiyono. (2017a). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- ter Bogt, T., Raaijmakers, Q., & van Wel, F. (2005). Socialization and development of the work ethic among Reliadolescents and young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 420–437. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.003>
- Wall, B. M. (2012). WORK ETHIC OF HIGH SCHOOL SENIORS IN CAREER AND TECHNICAL EDUCATION. *Work Ethic of High School in Career and Technical Education*.