

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan industri semakin meningkat seiring zaman, selalu beriringan dengan saingan usaha yang semakin ketat pula, segala bentuk bidang usaha harus selalu melakukan upaya terbaik mereka. Untuk memperoleh hasil yang terbaik, diperlukan penggerak (sumber daya) yang mumpuni serta semangat kerja (etos kerja) yang tinggi. Sumber penggerak perusahaan utamanya adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting untuk menjalankan segala bidang pekerjaan. Kedudukannya jauh lebih penting dari alat produksi dan alat pendukung lainnya. Baik buruknya suatu organisasi atau perusahaan, dapat dilihat dan ditentukan melalui nilai kualitas penggeraknya, salah satunya adalah SDM. Pertumbuhan dan output perusahaan bisa terhambat jika SDM-nya kurang. Etos kerja yang kuat diperlukan agar jalannya perusahaan dapat semakin baik sesuai harapan yang diinginkan. Oleh karena itu, perlu manyaring dan membentuk semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi yang positif adalah sebagian kecil faktor yang berpengaruh pada etos kerja karyawan. Semakin baik etos kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka akan mempengaruhi produktifitas, kinerja, maupun keberhasilan perusahaan.

Tahapan atau waktu panjang yang disistem dan diorganisir secara rapi sesuai kebutuhan pendidikan, disebut dengan latar belakang pendidikan. Dalam

tahap ini biasanya akan mempelajari konsep umum dan pengetahuan teoritis. Dengan adanya dasar pendidikan, akan mempengaruhi etos kerja suatu individu.

Keterampilan yang dipelajari, dikuasai, dan diketahui melalui pekerjaan dari waktu ke waktu dikenal sebagai pengalaman kerja. Atau pengalaman kerja adalah ukuran berapa lama seseorang telah bekerja sebelum mereka dapat memahami dan melakukan pekerjaan dengan baik. Tentu saja pengalaman kerja sangat diperhatikan sebagai gambaran cara kerja yang baik dan teratur sesuai harapan perusahaan. diharapkan dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki dapat menunjang kinerja dan etos kerja karyawan tersebut.

Asumsi dan keyakinan mendasar yang dimiliki karyawan atau anggota, yang dikembangkan dan diwariskan untuk menyelesaikan masalah tertentu, adalah definisi budaya organisasi. Sesuatu yang mempengaruhi etos kerja suatu individu dapat dikarenakan budaya organisasi yang selalu diterapkan sehari-hari di perusahaan tersebut.

Etos kerja seseorang adalah kemampuan dan sikapnya, yang berasal dari kesadarannya sendiri dan disertai dengan dedikasi dan totalitas berdasarkan sistem budaya kerja. Integritas, keuletan, ketekunan, kerja keras, disiplin, dan sifat-sifat lainnya adalah contoh etos kerja yang khas. Meningkatkan etos kerja bukan hanya tugas perusahaan yang harus berupaya membangun relasi kerja yang baik dengan karyawan, namun hal ini juga menjadi tanggung jawab karyawan pribadi.

Kesenjangan dalam penelitian sebelumnya dilakukan guna mendasari penelitian ini. Dari penelitian yang dilakukan oleh Feba Forentina Raharnita (2020), Novtri Mariatie, Siti Hasanah (2021) tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja, diperoleh kesimpulan jika etos kerja dapat

dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan secara signifikan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ari Hermawan (2020) berkesimpulan jika tidak ada pengaruh antara latar belakang pendidikan dengan etos kerja.

Penelitian tentang Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya Feba Forentina Raharnita (2020), Saudin (2021), M. Agus Hermawan (2017) diperoleh simpulan jika ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan etos kerja.

Selanjutnya, penelitian tentang Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja dilakukan peneliti terdahulu diantaranya Claudia Silver Tanjung (2019) disebut bahwa etos kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja karyawan oleh Feba Forentina Raharnita (2020), M. Agus Hermawan (2017) diperoleh kesimpulan bahwa keduanya secara signifikan berpengaruh secara positif pada etos kerja.

Penelitian ini juga dipengaruhi oleh masalah perusahaan yang sering terjadi mengenai produktifitas yang terlihat kurang stabil. Produktifitas sendiri dapat dipengaruhi oleh etos kerja karyawan. Berikut data hasil kerja atau *output* yang tercatat beberapa bulan terakhir untuk mendukung pernyataan tersebut :

Tabel 1.1
Hasil Kerja Februari sampai Maret

Bulan	Target kerja	Hasil kerja
Januari	890	870
Februari	864	864
Maret	936	928
April	936	920
Mei	920	920

Sumber : Data Penulis 2022

Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian serta mempelajari lebih lanjut tentang masalah ini dan tertarik pada judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah beberapa permasalahan yang bisa disimpulkan dari latar belakang diatas :

1. Apakah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas?
2. Apakah pengalaman kerja dapat mempengaruhi etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas?
3. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas?

4. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi secara simultan terhadap etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan di CV. Kayu Mas
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan secara simultan di CV. Kayu Mas

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut dapat dijelaskan beberapa manfaat penelitian ini :

1. Aspek akademis

Mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian serupa, dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi atau acuan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kebijakan serta proses pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas dan etos kerja karyawan.

3. Aspek praktis

sebagai sumber informasi dan referensi tambahan bagi peneliti masa depan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara etos kerja karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

Bagi perusahaan, penelitian ini mungkin akan membantu memberi gambaran dan informasi mengenai hal apa saja yang perlu ditingkatkan, diperbarui, dan keputusan apa yang akan diambil mengenai etos kerja karyawan.