

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi sangat bergantung pada peran aktif manusia dalam setiap kegiatan, karena merekalah yang merencanakan, menjalankan, dan menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan harus dilakukan secara profesional, sesuai dengan visi dan misi organisasi, meliputi pengaturan dan tata kerja karyawan, serta pengendalian alat dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau memanfaatkan peluang yang ada.

Sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena mereka adalah aset organisasi yang sangat penting. Organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang lebih penting adalah mereka yang memiliki etos kerja, gairah kerja, disiplin, serta kemauan untuk bekerja keras dan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal.

PT. Pelra Bunga Pantai Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, terdapat banyak kompetitor jasa pengiriman barang salah satunya yaitu PT. Anugrah Global Logistic, PT. Transporindo Agung Sejahtera, PT. Adhi Guna Putera. PT Pelra Bunga Bersama memiliki banyak keunggulan apabila dibandingkan dengan jasa lainnya yaitu dari segi biaya yang relatif murah, estimasi waktu pengiriman lebih cepat antara 4-6 hari kerja.

PT Pelra Bunga Bersama dalam setahun terakhir ini mengalami penurunan yang cukup signifikan, seperti yang dilaporkan dari situs berita Pelindo, arus barang pada semester pertama tahun 2024, Rabu (31/7/2024) mengalami kenaikan sebesar 14 juta ton menjadi 96 juta ton atau naik 17% jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar 82 juta ton. Peningkatan ini mengakibatkan tingginya lalu lintas kapal pengirim barang, yang membuat perusahaan jasa ekspedisi mengalami peningkatan aktivitas. Akibat peningkatan volume barang tersebut perusahaan jasa pengiriman harus meningkatkan kinerjanya. Untuk bisa mengimbangi kenaikan arus barang pada musim tersebut PT. Pelra Bunga Pantai Bersama harus bisa menyelesaikan masalah yang ada karena dalam tiga tahun terakhir pendapatan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama terus menerus.

Tabel 1.1
Pendapatan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Kapal In Out	Pendapatan
2021	32	Rp. 77.140.000
2022	34	Rp. 64.679.000
2023	24	Rp. 40.445.000

Sumber: Hasil olah data peneliti dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersama

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa pendapatan dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersama pada tiga tahun terakhir sedang mengalami penurunan meskipun ada peningkatan pada keluar masuknya kapal pada tahun 2022 akan tetapi pendapatannya tidak sebanyak pada tahun sebelumnya yaitu 2021. Oleh karena itu ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi menurunnya pendapatan dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersama tersebut salah satunya adalah etos kerja.

Sehingga hal tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama belum maksimal dan didukung oleh

fakta dilapangan bahwa penurunan etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Pelra Bunga Pantai Bersama dimana menurut sumber karyawan yang bekerja di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama jumlah kapal yang berlayar menurun dibandingkan dengan tahun lalu yang memiliki 11 kapal tahun ini hanya 8 saja dikarenakan perawatan yang dilakukan oleh karyawan tidak maksimal.

Karyawan yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi organisasi. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sari, 2019). Dengan demikian, karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi secara prinsip, akan bekerja lebih untuk sesuatu yang disukainya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Dalam mengukur etos kerja dari karyawan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama peneliti melakukan penelitian pra-survei dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak ke 30 karyawan dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersama. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah etos kerja yang dimiliki karyawan dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersama sudah cukup tinggi atau masih dibawah rata-rata. Oleh

karena itu untuk mengukur etos kerja karyawan dari PT. Pelra Bunga Pantai Bersamam, peneliti melakukan pengukuran penelitian pra-survei dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada 30 responden. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh PT. Pelra Bunga Pantai Bersama dalam hal etos kerja dari karyawannya yang didukung oleh pendapat Miller (dalam Wicaksana, 2020) bahwa etos kerja memiliki dimensi *self reliance* (kemandirian), *morality/ethics* (moral), *leisure* (waktu luang), *hard work* (kerja keras), *centrality of work* (fokus pekerjaan), *wasted time, delay of gratification*. Berikut merupakan data yang diperoleh oleh peneliti mengenai Etos Kerja karyawan:

Tabel 1.2
Hasil Pra-survei Etos Kerja Pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Etos Kerja	Kemandirian	3	5	7	6	9	77	2,57
		Moral	2	5	6	9	8	74	2,47
		Kerja Keras	3	4	8	5	10	75	2,50
		Waktu Luang	3	6	8	8	5	84	2,80
		Fokus Pekerjaan	4	7	5	8	6	85	2,83
		Waktu Terbuang	5	5	6	7	7	84	2,80
		Menunda kepuasan	4	8	7	6	5	90	3,00
Skor Rata-rata								2,71	
Total = Nilai x frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jujmlah Responden (30 orang) Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah pertanyaan									

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa etos kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 2,71 yang dimana hasil etos kerja karyawan dari

PT. Pelra Bunga Pantai Bersama mencapai hasil yang kurang maksimal. Dikarenakan ada 3 dari 7 dimensi yang mempunyai hasil dibawah dari skor rata-rata yaitu pada dimensi kemandirian dengan skor 2,57, yang dapat diartikan bahwa kemandirian karyawan dalam bekerja masih kurang baik karena terdapat karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Selanjutnya pada dimensi moral dengan skor 2,47, yang dapat diartikan bahwa moral karyawan dalam bekerja masih kurang baik karena masih terdapat karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerjanya, sehingga kurangnya kerjasama antar sesama rekan kerja. Selanjutnya pada dimensi kerja keras dengan skor 2,50, yang dapat diartikan bahwa kerja keras karyawan dalam bekerja masih kurang, karena masih terdapat karyawan yang lalai dan kurang semangat dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan dengan cepat, sehingga hal tersebut dapat menghambat jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan data dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama dapat dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi etos kerja karyawan, peneliti melakukan kuesioner pra survey yang disebarakan kepada 30 karyawan yang berada di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama

Variabel	Dimensi	Frekuensi		
----------	---------	-----------	--	--

		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Kompetensi	Pengetahuan	6	8	10	4	2	102	3,40
	Keahlian	5	9	10	5	1	102	3,40
	Sikap	6	8	12	3	1	105	3,50
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								3,43
Lingkungan Kerja	Hubungan antar rekan kerja	6	8	11	4	1	104	3,47
	Hubungan atasan dengan bawahan	6	8	10	4	2	102	3,40
	Kerjasama antar karyawan	5	9	12	3	1	104	3,47
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,44
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	6	8	10	4	2	102	3,40
	Taat aturan perusahaan	7	7	10	5	1	104	3,47
	Taat berperilaku dan tanggungjawab kerja	6	8	11	3	2	103	3,43
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,43
Kepemimpinan	Hubungan pimpinan dengan bawahan	6	8	11	4	1	104	3,47
	Struktur tugas	5	9	12	3	1	104	3,47
	Kekuasaan	6	7	11	4	2	101	3,37
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,43
Budaya Organisasi	Inovasi dan berani mengambil resiko	5	9	9	5	2	100	3,33
	Perhatian hal kecil	5	10	10	4	1	104	3,47
	Orientasi hasil	6	8	10	4	2	102	3,40
	Keagresifan	8	7	8	5	2	104	3,47
	Stabilitas	7	8	9	4	2	104	3,47
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,43
Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan Formal	6	8	10	4	2	102	3,40
	Pendidikan Non Formal	5	8	9	4	4	96	3,20
Skor Rata-rata Latar Belakang Pendidikan								3,30
Karakteristik Pekerjaan	Keragaman keterampilan	6	8	9	4	3	100	3,33
	Identitas tugas	7	7	10	5	1	104	3,47

	Signifikasi tugas	6	11	8	3	2	106	3,53
	Umpan balik	6	9	9	4	2	103	3,43
	Otonomi	5	9	10	4	2	101	3,37
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,43
Pengalaman Kerja	Jenis Pekerjaan	5	8	10	4	3	98	3,27
	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	6	7	11	4	2	101	3,37
	Masa Kerja	5	8	12	3	2	101	3,37
Skor Rata-rata Pengalaman Kerja								3,33

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dari hasil pra survei tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama yang dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan yaitu variabel latar belakang pendidikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,37 dan variabel pengalaman kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Kedua variabel tersebut menjadi pendukung yang mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan, karena variabel tersebut mendapatkan nilai yang terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, sehingga variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dapat dikatakan variabel yang paling mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama, dalam upaya untuk memperkuat terdapatnya permasalahan Etos Kerja pada karyawan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama, penulis melakukan kegiatan pra survei penelitian dengan menguji beberapa dimensi yang mempengaruhi Etos Kerja. Menurut Fahrudin dalam Wirawan (2019) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang mempengaruhi etos kerja karyawan antara lain pendidikan formal dan

pendidikan non formal. Berikut merupakan data yang diperoleh oleh peneliti mengenai Latar Belakang Pendidikan karyawan:

Tabel 1.4
Hasil Pra-survei Latar Belakang Pendidikan Pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan Formal	6	8	10	4	2	102	3,40
		Pendidikan Non Formal	5	8	9	4	4	96	3,20
		Skor Rata-rata							3.30
Total = Nilai x frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jujmlah Responden (30 orang) Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah pertanyaan									

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa variabel latar belakang pendidikan pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama mempunyai skor rata-rata sebesar 3,30. Jika nilai dimensi dibawah skor rata-rata maka dapat dikatakan dimensi tersebut belum optimal. Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan non formal sebesar 3,20, artinya pada dimensi pendidikan non formal di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama belum optimal dan di dukung oleh fakta di lapangan bahwa penurunan latar belakang pendidikan non formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fahrur dalam Wirawan (2019) dalam pendidikan non formal terdapat beberapa indikator seperti materi pembelajaran, keterlibatan peserta didik, dan kualitas fasilitator atau pengajar. Dimana indikator tersebut dapat mengoptimalkan dimensi pendidikan non formal di PT. Pelra Bunga Pantai

Bersama dengan memberikan beberapa upaya berupa pelatihan, kursus, *workshop*, magang atau kegiatan belajar mandiri.

Selain variabel latar belakang pendidikan tersebut terdapat satu dimensi lain yang diduga mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan yang mempunyai nilai skor dibawah nilai rata-rata yaitu dimensi pengalaman kerja. Menurut Foster dalam Wirawan (2019) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja anatara lain jenis pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan masa kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 1.5
Hasil Pra-survei Pengalaman Kerja Pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Pengalaman Kerja	Jenis Pekerjaan	5	8	10	4	3	98	3,27
		Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	6	7	11	4	2	101	3,37
		Masa Kerja	5	8	12	3	2	101	3,37
		Skor Rata-rata							3,33
Total = Nilai x frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jujmlah Responden (30 orang) Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah pertanyaan									

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 tersebut bisa dilihat bahwa dimensi pengalaman kerja pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama mempunyai hasil dibawah rata-rata yang artinya dapat dikatakan belum optimal, dimana ada satu indikator yang belum memenuhi nilai skor rata-rata yaitu jenis pekerjaan dengan skor 3,27. Hal ini artinya pada dimensi jenis pekerjaan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama belum optimal dan di dukung oleh fakta di lapangan bahwa jenis pekerjaan yang dikerjakan tidak selalu

sesuai dengan indikator jenis pekerjaan, yaitu kompleksitas tugas, tingkat tanggungjawab dan ruang lingkup pekerjaan (Wirawan, 2019).

Kedua dimensi yang sudah dijelaskan pada hasil pra survei tersebut merupakan beberapa dimensi yang mempengaruhi Etos kerja. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian dari Gabriella (2023) dimana dalam jurnal tersebut kedua dimensi baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Etos kerja memberikan kontribusi besar dalam pelaksanaannya dan memiliki peran penting dalam menciptakan serta meningkatkan sikap positif karyawan terhadap berbagai perubahan. Ini membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Meningkatkan etos kerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 102 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok dalam perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk bekerja sama serta mendukung kepentingan strategis perusahaan guna memenuhi semua kebutuhan perusahaan. Permasalahan yang sering dialami oleh banyak perusahaan adalah tidak adanya etos kerja pada karyawannya yang menyebabkan produktifitas dari karyawannya tidak maksimal dan akan berdampak pada produksi perusahaan tersebut tak terkecuali pada PT. Pelra Bunga Pantai Bersama.

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, karena dalam bidang ekspedisi seperti PT Pelra Bunga Pantai Bersama pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk bisa membantu meningkatkan produktifitas kinerja dari perusahaan. Oleh karena itu, dari penjelasan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka masalah yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja
 - a. Kemandirian karyawan dalam bekerja masih kurang, karena terdapat karyawan yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.
 - b. Moral karyawan dalam bekerja masih kurang baik karena masih terdapat karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerjanya.
 - c. Kerja keras karyawan dalam bekerja masih kurang, karena masih terdapat karyawan yang lalai dan kurang semangat dalam menyelesaikan tugas.
2. Latar belakang pendidikan
 - a. Pendidikan non formal di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama masih kurang optimal dan di dukung oleh fakta di lapangan bahwa adanya penurunan latar belakang pendidikan non formal.
3. Pengalaman kerja

- a. Jenis pekerjaan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama masih kurang optimal dan didukung oleh fakta di lapangan bahwa jenis pekerjaan yang dikerjakan tidak selalu sesuai dengan kompetensi karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar belakang pendidikan karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
3. Bagaimana etos kerja karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
4. Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, terhadap etos kerja karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Latar belakang pendidikan karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
2. Pengalaman kerja karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
3. Etos kerja karyawan di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.

4. Besarnya pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap etos kerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai perusahaan ekspedisi tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan serta sebagai perbandingan antara konsep-konsep yang telah dipelajari dari perkuliahan dengan prakteknya dan mencoba untuk menerapkan keadaan nyata.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi karyawan lain untuk melanjutkan langkah-

langkah selanjutnya dalam menghadapi mengenai latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan khususnya di PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini.

1.6 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan permasalahan antara lain yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta.
2. Penelitian ini meneliti aspek latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan PT. Pelra Bunga Pantai Bersama Kota Jakarta