

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengolahan, dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia penting dalam perusahaan karena dapat mengembangkan perusahaan tersebut dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dan akan mendapatkan hasil yang baik. Dalam hal ini, kualitas manajemen sumber daya manusia juga perlu diperhatikan karena dengan kualitas manajemen sumber daya manusia yang tinggi maka dapat berdampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan akan terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman karena ide-ide atau rencana kegiatan

yang dirancang oleh manajemen sumber daya manusia (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Jika manajemen sumber daya manusia lemah, maka perkembangan perusahaan terhambat dan perusahaan tidak dapat bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Dengan adanya sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas, maka akan mempengaruhi etos kerjanya.

Etos kerja karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan karena etos kerja ini adalah kunci keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, jika etos kerja karyawan tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan atau organisasi tersebut untuk selalu berkembang (Fitriyani.,2019). Etos kerja karyawan ini berdasarkan setiap individu yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Karyawan disuatu organisasi atau perusahaan tidak memiliki etos kerja yang sama. Selain itu, di perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak sama.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah yang pertama latar belakang pendidikan. Masyarakat meyakini bahwa orang yang latar belakang pendidikannya tinggi maka keterampilannya juga bagus (Basyit., 2020). Latar belakang pendidikan seseorang tidak menjamin keterampilannya baik. Banyak orang memiliki keterampilan bagus walaupun latar belakang pendidikannya rendah. Hal ini terjadi karena adanya kemauan dari dalam diri untuk terus mengasah kemampuan yang dimilikinya tidak harus menempuh pendidikan yang tinggi.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan lama atau tidaknya bekerja di suatu tempat. Pengalaman kerja dari karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya yang banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah, sesuai dengan kemampuan pribadi masing-masing karyawan (Wahyuni., 2018). Pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat kerja dari setiap karyawan. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuannya.

Berdasarkan Observasi, peneliti menemukan bahwa etos kerja karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari cabang kupang masih kurang diperhatikan dalam masalah kedisiplinan, sehingga karyawan sering datang terlambat, serta efisiensi waktu kerja karyawan di koperasi simpan pinjam swasti sari cabang Kupang juga perlu adanya peningkatan, karna masih ada karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hal tersebut dapat memberikan pelayanan yang kurang maksimal kepada anggota. Peneliti juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja pada koperasi simpan pinjam swasti sari memiliki latar belakang pendidikan yang beragam ada yang lulusan,SMA, diploma (D3), serjana(S1), dan pascaserjana (S2). Selain itu, pengalaman kerja setiap karyawan juga tidak sama. Terdapat karyawan yang sudah lama bekerja dan ada juga yang baru masuk kerja.

Penelitian terdahulu ”Yuliana Br Berutu (2019) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu ”Gervasius Lasang (2021). Dengan judul Pengaruh dukungan organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Dukungan Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

“Penelitian yang dilakukan oleh Tedi Pitri, dengan judul Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh pengetahuan karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV.Ria Busana.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu pengaruh pengetahuan

dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan dalam Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang.

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdiri atas :

- a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah bagi Fakultas Ekonomi berkaitan dengan

manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengetahuan maupun pengalaman kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Swasti Sari Cabang Kupang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman kerja, dan etos kerja karyawan.