

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi, besar kecil, tidak hanya didasarkan kepada kualitas, efisiensi, efektivitas, dan kemajuan teknologi permesinan modern. Namun, semua fungsi tidak akan berjalan tanpa adanya personel yang memenuhi syarat dan menjalangkannya melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan peran dalam pelaksanaan, perencanaan, pengendalian, dan peningkatan kualitas personel di perusahaan atau organisasi yang akan di tangani. Mengingat dalam suatu system operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan sebuah perusahaan, maka potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu unsur modal yang memegang peranan yang sangat penting dan potensial dalam pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan.

Salah satu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan yaitu etos kerja. Etos kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi pada saat bekerja maka akan melahirkan setiap individu karyawan yang mempunyai etos kerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja dapat digambarkan sebagai integritas, kerja keras dan semangat kerja. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban

karyawan terhadap perusahaan. Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja mengandung pikiran ataupun semangat yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu yang maksimal dan lebih baik lagi serta berusaha menggapai kualitas kerja secara maksimum. Secara sederhana, etos kerja mencerminkan semangat, disiplin, dan produktivitas seseorang jika seseorang memiliki etos kerja yang rendah maka produktivitasnya cenderung rendah juga. Beberapa karakteristik yang dapat dilihat dalam kehidupan bekerja seseorang digunakan untuk menentukan etos kerjanya. Orang yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, bekerja keras, dan menghargai waktu. Sementara itu seseorang dengan etos kerja yang rendah cenderung merasa beban saat bekerja dengan melakukan pekerjaan secara terpaksa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Etos kerja yang baik adalah latar belakang pendidikan karyawan. Latar belakang pendidikan merupakan masalah sangat serius bagi kehidupan manusia terutama di dalam sebuah perusahaan. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manager SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada posisi samping yang tepat. Di samping itu latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi akademik yang dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang

dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Oleh karena itu, Dalam konteks yang lebih sempit latar belakang pendidikan dijadikan bekal dan fondasi seseorang untuk terjun ke dunia kerja dan sebagai dorongan untuk menumbuhkan kembangkan potensi sumber daya manusia sehingga terciptanya generasi yang siap menghadapi permasalahan global dimasa yang akan datang.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan upaya untuk melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. Pengalaman kerja dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan dalam melaksanakan kerja selanjutnya. Oleh sebab itu setidaknya karyawan tersebut harus memiliki pengalaman pekerjaan yang pernah dilakukan sehingga karyawan memiliki pengetahuan perihal yang akan di hadapi. Purnamasari (2011) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Hotel On The Rock merupakan salah satu hotel berbintang 4 yang terletak di Jln. Timor Raya No.2, Km.5 Kelapa lima. Hotel On The Rock di buka sejak tahun 2012. Pemelihan hotel ini sebagai objek penelitian karena hotel ini merupakan salah satu usaha sektor publik yang menyediakan berbagai jasa pelayanan dan akomodasinya. Sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang

tinggi karena biasanya pekerja dengan memiliki etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya. latar belakang pendidikan SDM yang tinggi dan mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama. Merupakan salah satu bekal bagi seseorang dalam bekerja agar lebih meningkat lagi etos kerja dalam bekerja. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Di Hotel On The Rock berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan sehingga menyebabkan rendahnya etos kerja dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu masalah tersebut menarik untuk diteliti.

Tabel 1.1

Data Etos Kerja

No	Karyawan Departemen Hotel	Jumlah Karyawan	Tingkat kehadiran
1	<i>General Manajer</i>	1	100%
2	<i>Egineering</i>	5	100%
3	<i>Finance and accounting</i>	7	100%
4	<i>Food and Beverange Service</i>	4	100%
5	<i>Front Office</i>	8	84%
6	<i>House Keeping</i>	12	52%
7	<i>Human Resource Development</i>	2	96%
8	<i>Security</i>	6	96%
9	<i>Food and Bevarange Product</i>	6	92%
10	<i>Sales Marketing</i>	3	96%

(Sumber: Hotel On The Rock Tahun 2023)

Dari data tabel 1.1 di atas dapat dilihat setiap bagian departemen Hotel On The Rock mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dapat dilihat bahwa dari jabatan mulai dari *general manajer* sampai *food and bevarnge service* terlihat etos kerjanya sangat bagus yaitu 100%. Tetapi terjadi penurunan etos kerja di departemen *front office* pada karyawan yaitu 84%. Bahkan departemen house keeping sangat menurun drastis etos kerjanya yaitu sebesar 52%. Namun terjadi

peningkatan etos kerja mulai dari departemen *resource development* sampai *sales marketing* yaitu 96%. Data etos kerja menggunakan tingkat kehadiran karna dari beberapa penjelasan teori bahwa etos kerja bisa dilihat dari semangat kerja dan bagaimana karyawan menghargai waktu, sehingga dalam penelitian ini saya menggunakan data ini sebagai data awal. Dapat dilihat dari data di atas bahwa Setiap departemen dalam Hotel On The Rock melakukan tugas dan tanggung jawabnya ada yang disiplin dan mempunyai tekad dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan kepadanya. Namun ada juga yang tidak sepenuhnya melaksanakan beban kerja yang diberikan kepadanya. Inilah alasan mendasar peneliti menggunakan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja karyawan dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah penelitian yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan dilakukan oleh Alfian, et all (2022). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada kantor wali nagari bangis. Dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada kantor wali nagari air bagis.

Penelitian yang lain membahas tentang pengaruh latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan dilakukan oleh Taslila, Yusda (2022). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

latar pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT andalas surya jaya. dimana jika karyawan memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup maka etos kerja mencapai titik optimal. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Hotel On The Rock Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan,

1. Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang?
2. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang?

1.4. Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang?

2. Untuk mengetahui Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang?

1.4.2. Manfaat/Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman mengenai Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hotel On The Rock Kupang sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Hotel On The Rock kupang berkaitan dengan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.