

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi kini semakin diminati dan dibutuhkan dalam masyarakat di Indonesia, Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis. Terlebih dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat ditempuh oleh jasa pengiriman.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ekspidisi ialah PT. Andalas Surya Jaya, Perusahaan ini Cabang di Medan yang ada di Indonesia, bergerak dibidang Jasa Transportasi Darat. Beridiri sejak tanggal 1 Februari 2001 yang merupakan perusahaan yang ada di Medan, Padang dan Lampung untuk area Sumatera, kemudian Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya untuk area Jawa dan Bali untuk dijadikan satu perusahaan yang kuat dan solit

Menurut Sinamo (2011), terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi etos kerja, Latar belakang pendidikan, etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU dan Lama bekerja, pekerja yang

sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal tersebut akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya.

Menurut Arsad (2021) Etos kerja adalah sekumpulan prilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral. Menurutnya, jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, menaruh perhatian, dan fokus pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan prilaku kerja yang jelas. Itulah yang menjadi etos kerja dan budaya kerja keras etos.

Menurut penelitian Fitriyani (2019) etos kerja sangat penting terhadap karyawan dikarenakan pandangan tentang etos kerja karyawan merupakan suatu sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik ikhlas serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan menghasilkan output yang maksimal dikarenakan etos kerja merupakan perilaku yang muncul dengan kesadaran diri dan dilakukan dengan kerja keras dan ketekunan, meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama

dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Andalas surya jaya memiliki etos kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan para karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, para karyawan yang kurang bekerja kerjas dan ada beberapa para karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Tetapi, ada juga beberapa karyawan yang kurang baik dan tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Beberapa para karyawan seperti driver kurang menaati peraturan dari perusahaan seperti datang terlambat dan kurang disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berikut adalah data pra survey tentang etos kerja yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya.

Tabel 1.1.
Hasil Pra Survey Mengenai Etos Kerja Karyawan
PT. Andalas Surya Jaya

No	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah anda bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan anda?	13	43,3%	17	56,7%
2	Apakah anda selalu hadir tepat waktu pada jam kerja?	10	33,3%	20	66,7%
3	Apakah anda berusaha untuk memperbaiki pekerjaan anda jika anda melakukan kesalahan?	15	50%	15	50%
4	Apakah anda selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan?	10	33,3%	20	66,7%
5	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu?	10	33,3%	20	66,7%
6	Apakah anda selalu teliti dalam	15	50%	15	50%

	melakukan pekerjaan?				
7	Apakah anda mampu menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan?	7	23,3%	23	76,7%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, pra survei yang dibagikan kepada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya, Dapat dilihat pada pertanyaan pertama 17 karyawan atau dengan persentase 56,7% menjawab tidak dan 13 karyawan atau dengan persentase 43.3% menjawab ya, pada pertanyaan kedua 20 karyawan menjawab tidak atau dengan persentase 66,7% dan 10 karyawan atau dengan persentase 33,3% menjawab ya, pada pertanyaan ketiga 15 karyawan atau dengan persentase 50% menjawab tidak dan 15 karyawan atau dengan persentase 50% menjawab tidak, pada pertanyaan keempat 20 karyawan atau dengan persentase 66,7% menjawab tidak dan 10 karyawan atau dengan persentase 33,3% menjawab tidak. pada pertanyaan kelima 20 karyawan atau dengan persentase 66,7% menjawab tidak dan 10 karyawan atau dengan persentase 33.3% menjawab ya, pada pertanyaan keenam 15 karyawan menjawab tidak atau dengan persentase 50% dan 15 karyawan atau dengan persentase 50% menjawab ya, pada pertanyaan ketujuh 23 karyawan atau dengan persentase 76,7% menjawab tidak dan 7 karyawan atau dengan persentase 23,3% menjawab tidak, Dari hasil prasurevei dapat dilihat masih rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan PT. Andalas Surya Jaya, hal ini dapat dilihat pada prasurevey yang dilakukan karyawan dimana para karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak mengerjakan perkerjaannya dengan baik sehingga dapat disimpulkan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki etos kerja yang baik.

Menurut Fitriyani (2019) sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan. faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik yaitu yang pertama latar belakang pendidikan, latar belakang pendidikan memiliki peran untuk seseorang untuk lebih memahami fungsi dan perannya di tempat kerja. Menurut Dewi (2016), latar belakang pendidikan adalah pengembangan kemampuan, sikap, dan perilaku melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir, termasuk kemampuan, sikap, dan perilaku saat ini dan yang akan datang.

Berikut adalah data pendidikan formal terakhir para karyawan PT. Andalas Surya Jaya

Tabel 1.2.
Pendidikan Terakhir Karyawan atau Staff
PT. Andalas Surya Jaya

Departemen	Jenjang Pendidikan		
	SMA	D3	S1
Keuangan	-	1	5
Operasional	10	3	1
Personal & Umum	10	-	1
Workshop	8	-	-
Operasional (Driver)	40		
Jumlah	79 Karyawan		

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya (2022)

Penelitian dari (Rokhim et al., 2021) yang mengatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh pada etos kerja dari setiap pekerjaan yang ada. hal ini yang dimaksudkan adalah bahwa latar belakang pendidikan akan menjadi

suatu acuan penting untuk meningkatkan keinginan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian dari Natalia (2019) Tingkat pendidikan mempengaruhi perusahaan dalam menempatkan jabatan dan posisi pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar tingkat kualitas kerja yang dicapai.

Menurut Triwanto (2014) ada 3 jalur pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang dan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Berdasarkan pengamatan pada karyawan PT. Andalas Surya Jaya latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Andalas surya jaya pun berbeda-beda, baik lulusan tertinggi S2 sampai lulusan terendah yaitu pendidikan SD. Karyawan yang memiliki lulusan tertinggi S2 tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan lulusan pendidikan terendah seperti SD, SMP, maupun SMA dan beberapa lulusan jurusan S1 dan S2 lainnya. Tidak hanya pendidikan formal saja, Para karyawan seperti halnya driver pernah mengikuti jalur pendidikan nonformal yang dimana para driver memiliki latar belakang pendidikan pernah mengikuti kursus mengemudi sehingga para driver mampu menguasai pekerjaannya yaitu mengemudi dengan baik, para driver yang

memiliki latar belakang pendidikan dengan jalur informal yang memiliki latar belakang pendidikan rendah dan tidak mengikuti kursus mengemudi juga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dimana para driver hanya mendapatkan pengetahuan dari keluarga dan lingkungan yang dimana mempelajarinya secara mandiri.

Berikut adalah data pra survey tentang latar belakang pendidikan yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya .

Tabel 1.3.
Hasil Pra Survey Mengenai Latar Belakang Pendidikan
Karyawan PT. Andalas Surya Jaya

No	Pertanyaan	Ya	Persen-tase	Tidak	Persen-Tase
1	Apakah latar belakang Pendidikan anda membuat anda mampu menganalisis pekerjaan anda?	12	40%	18	60%
2	Apakah pekerjaan anda sesuai dengan pengetahuan yang anda miliki?	21	70%	9	30%
3	Apakah anda memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan?	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas pra survei yang dibagikan kepada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya, Dapat dilihat pada pertanyaan pertama 18 karyawan atau dengan persentase 60% menjawab tidak dan 12 karyawan atau dengan persentase 40% menjawab ya, pada pertanyaan kedua 9 karyawan menjawab tidak atau dengan persentase 30% dan 21 karyawan atau dengan persentase 70% menjawab ya, pada pertanyaan ketiga 5 karyawan atau dengan persentase 16,7% menjawab tidak dan 25 karyawan atau dengan persentase 83,3%

menjawab tidak, Berdasarkan pra survei dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Andalas Surya jaya mampu membuat karyawan dapat menguasai dan memahami pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengetahuan para karyawan PT. Andalas Surya Jaya membuat para karyawan mampu menganalisis pekerjaannya dengan baik.

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja berperan sangat penting dalam organisasi. Jadi, dari pendapat diatas Pengalaman kerja oleh seorang karyawan, dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan, maka karyawan dapat melakukan berbagai pekerjaan dengan sempurna serta berkembang pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Berikut adalah data pengalaman kerja para karyawan PT. Andalas Surya Jaya.

Tabel 1.4.
Pengalaman Kerja Karyawan atau Staff
PT. Andalas Surya Jaya

Departemen	Pengalaman Kerja			
	0-5 tahun	5-10 tahun	10-20 tahun	20-25 tahun
Keuangan	3	2	-	-
Operasional	6	5	-	-

Personal & Umum	3	6	-	-
Workshop	3	1	-	-
Operasional (Driver)	8	41	-	-

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya (2022)

Menurut Werdati (2020) Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan. Pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap organisasi karena dengan pengalaman tersebut karyawan akan memperoleh keahlian yang tinggi dan juga perilaku yang akan memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sinamo (2011) Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja ialah lama bekerja, pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal tersebut akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya.

Terlihat pada pengamatan di PT. Andalas Surya Jaya bahwa sebagian besar karyawan juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan

menyatakan bahwa mereka bekerja di PT.Andalas surya jaya ini masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang sudah lama bekerja lebih dari 5 tahun mampu mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik dan dapat menguasai pekerjaannya karena sudah berpengalaman lama dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berikut adalah data pra survey tentang pengalaman kerja yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya

Tabel 1.5.
Hasil Pra Survey Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan
PT. Andalas Surya Jaya

No	Pertanyaan	Ya	Persen-tase	Tidak	Persen-Tase
1	Apakah lama waktu anda bekerja diperusahaan memudahkan anda dalam bekerja?	18	60%	12	40%
2	Apakah anda memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	20	66,7%	10	33,3%
3	Apakah anda memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan?	15	50%	15	50%
4	Apakah Selama bekerja anda hampir tidak pernah melakukan kesalahan?	22	73,3%	8	26,7%
5	Apakah anda dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan?	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, pra survei yang dibagikan kepada 30 karyawan PT. Andalas Surya Jaya, Dapat dilihat pada pertanyaan pertama 12

karyawan atau dengan persentase 40% menjawab tidak dan 18 karyawan atau dengan persentase 60% menjawab ya, pada pertanyaan kedua 10 karyawan menjawab tidak atau dengan persentase 33,3% dan 20 karyawan atau dengan persentase 66,7% menjawab ya, pada pertanyaan ketiga 15 karyawan atau dengan persentase 50% menjawab tidak dan 15 karyawan atau dengan persentase 50% menjawab tidak, pada pertanyaan keempat 8 karyawan atau dengan persentase 26,7% menjawab tidak dan 22 karyawan atau dengan persentase 73,3% menjawab tidak. pada pertanyaan kelima 5 karyawan atau dengan persentase 16,7% menjawab tidak dan 25 karyawan atau dengan persentase 83,3% menjawab tidak. Berdasarkan pada Prasurei dapat dilihat bahwa lama waktu bekerja para karyawan PT. Andalas Surya Jaya mempermudah para karyawan melakukan pekerjaannya dan pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dari data diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja yang lama membuat para karyawan PT. Andalas Surya Jaya mampu menganalisis untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari fenomena dan deskripsi latar belakang yang telah diuraikan, Peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Etos Kerja karyawan masih rendah dapat dilihat dari rendahnya kepatuhan dalam bekerja.
2. Karyawan PT. Andalas Surya Jaya belum sepenuhnya menaati peraturan Perusahaan.
3. Tingkat pendidikan para karyawan masih rendah karena masih terdapat beberapa karyawan dengan tamatan SMA sederajat.
4. Kurangnya keahlian dan pengetahuan karyawan yang dibutuhkan perusahaan dalam pekerjaan.
5. Masih banyak karyawan dengan pengalaman Kerja dibawah 5 tahun sehingga karyawan kurang bertanggung jawab dalam memahami pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu untuk memperoleh bukti empiris Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya dan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi hanya dibatasi faktor latar belakang Pendidikan, pengalaman Kerja dan etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya?

2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk penulis

Dapat memberikan pengalaman serta menambah ilmu dalam meneliti perusahaan jasa dan mengetahui pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

2. Manfaat untuk Perusahaan.

Menambah wawasan pengetahuan terhadap penelitian pada perusahaan jasa serta sebagai tambahan referensi dalam pembelajaran.

3. Manfaat untuk Universitas Negeri Medan.

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan untuk pembelajaran mengenai manajemen sumber daya manusia.

4. Manfaat untuk peneliti lainnya.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.

