

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia di Indonesia masih ketinggalan dibandingkan dengan negara lain di dunia. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja baik dalam bentuk kelembagaan maupun korporasi sebagai motor penggerak suatu organisasi, dalam hal ini merupakan aset yang terus menerus dilatih dan dikembangkan berdasarkan keterampilan. Faktor penunjang untuk kenaikan maupun penurunan kualitas sumber daya manusia yaitu pendidikan, kesehatan, dan kondisi lingkungan masyarakat. Dengan demikian, Indonesia harus lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut agar tidak terjadi penurunan terhadap kualitas sumber daya manusia (Zuraya, 2019).

Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting, mengingat pendidikan di Indonesia saat ini masih belum mampu bersaing dengan negara-negara maju. Pendidikan di Indonesia pada era-MEA, harus bisa mencetak sumber daya manusia yang ahli yang mempunyai keunggulan demi menjawab tantangan global, untuk saat ini pendidikan di Indonesia memerlukan evaluasi dan peningkatan yang sistematis (Marpaung, 2021).

Berdasarkan (Badan Pusat Statistik, 2021) dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2021 mencapai 72,29, meningkat 0,35 poin (0,49 persen) dibandingkan capaian tahun 2020 (71,94). Meskipun adanya pandemi Covid-19, Indonesia mengalami peningkatan selama kurun waktu 1 dekade. Ada 3 dimensi untuk mengukur IPM yakni umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan dan hidup layak.

Sumber daya manusia merupakan inti dari berjalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar. Baik perusahaan besar maupun kecil tenaga kerja memiliki faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki peralatan yang canggih dan modern tanpa adanya manusia alat tersebut tidak bisa beroperasi dengan baik. Dengan dibentuknya sumber daya manusia, diharapkan dapat bekerja bersama-sama dan memberikan kondisi lingkungan yang baik dan positif yang nantinya akan berdampak memiliki etos kerja yang tinggi. Mereka para karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi dengan etos kerja yang tinggi. Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Keterampilan teknis atau *technical skill* yaitu seseorang harus menguasai pekerjaan yang telah diberikan, dan dalam pelaksanaan tugasnya karyawan tersebut harus mampu melaksanakan suatu tugas yang memerlukan keahlian khusus. Jadi, keterampilan teknis merupakan suatu keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan tugas tertentu (keahlian dalam bidang tertentu). Menurut menurut (Maydo, 2022) keterampilan teknis merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dihadapi, keterampilan teknis meliputi penggunaan perangkat lunak, pengolahan data, membuat anggaran, mengoperasikan sebuah mesin, dan mempersiapkan presentasi. Dengan demikian keterampilan teknis merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan suatu tugas yang spesifik yang memiliki keahlian khusus, keterampilan teknis

merupakan kecakapan dalam suatu pekerjaan tertentu yang berupa metode, proses, prosedur atau yang bersifat teknis dalam pelaksanaan. Keterampilan yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya. Misalnya dalam melaksanakan menggunakan peralatan yang ada didalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi selain keterampilan teknis, *soft skill* dibutuhkan karena menyangkut dalam kemampuan dasar seseorang tersebut melaksanakan pekerjaannya. *Soft skill* merupakan cara mengelola diri dengan benar dan mengelola kemampuan membangun relasi dengan orang lain secara efektif (Mudlofir, 2020). Dengan demikian, *soft skill* merupakan kemampuan seorang individu dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan individu lain, bekerja dengan tim, berkelompok, dan kemampuan hidup dalam bermasyarakat.

Perusahaan juga dalam menjalankan usahanya harus memperhatikan latar belakang pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengalaman kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pertumbuhan suatu usaha, karena jika tenaga kerja memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka akan menyebabkan pertumbuhan yang tinggi pada usaha tersebut (Sulaeman, 2014).

Dengan adanya keterampilan teknis yang dikuasai, dilandasi dengan *soft skill* yang baik, dan didukung dengan pengalaman kerja yang tinggi maka akan terciptanya etos kerja karyawan yang tinggi. Menurut (Sinamo, 2014) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dan berakar pada kerjasama yang kental dan keyakinan

fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada CV. Bunga Jaya Nusantara, sebuah perusahaan bergerak pada budidaya tanaman. Perkembangan pada perusahaan ini cukup meningkat, hal tersebut berkat kerja keras dari pimpinan dan semua karyawan serta terciptanya hubungan yang baik antar karyawan maupun pimpinan. Namun, dibalik perkembangan perusahaan terdapat beberapa masalah dari sumber daya manusia yang ada di dalam CV. Bunga Jaya Nusantara

Permasalahan yang terkait dengan variabel keterampilan teknis yakni dibutuhkan keahlian dalam menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang bersifat teknis, misalkan disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas alat kerja, dan kecakapan dalam memperhatikan pertumbuhan tanaman. Sedangkan pada variabel *soft skill* karyawan kurang memperhatikan rekan kerja dan kurangnya berinteraksi dengan pegawai lainnya. Kemudian, pada variabel pengalaman kerja permasalahan yang terkait yakni kurangnya pemahaman mengenai budidaya tanaman, sehingga pegawai tersebut memerlukan *training* atas pekerjaan yang diberikannya.

Berdasarkan keterangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan teknis, *soft skill*, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan teknis berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara?
4. Apakah keterampilan teknis, *soft skil*, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai halnya yang berkaitan dengan uraian masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan teknis terhadap etos kerja karyawan CV. Bunga Jaya Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skil* terhadap etos kerja karyawan CV. Bunga Jaya Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan CV. Bunga Jaya Nusantara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan teknis, *soft skil*, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan CV. Bunga Jaya Nusantara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat membetikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti yang berhubungan dengan etos kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara Sidoarjo dan bertujuan untuk mengetahui permasalahan khususnya pada keterampilan teknis, *soft skill*, dan pengalaman kerja yang nantinya pihak manajemen bisa menentukan tindakan yang akan diambil selanjutnya.

### 2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dari hasil penelitian ini, peneliti mengharapakan dari hasil penelitian dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja karyawan.

### 3. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan pada CV. Bunga Jaya Nusantara. Dan juga dapat menjadi motivasi bagi masyarakat dalam membangun etos kerja yang baik.