

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang optimal, semangat kerja pegawai merupakan elemen penting yang wajib menjadi fokus perhatian. Semangat kerja mencerminkan antusiasme dan dedikasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. PUD. Pasar Kota Medan sebagai salah satu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) memegang peran penting dalam proses pengaturan aktivitas pasar konvensional. Namun, berbagai laporan kinerja dan observasi menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas yang diduga berkaitan erat dengan semangat kerja pegawai. Terdapat sejumlah unsur yang dianggap memiliki keterkaitan dengan tingkat semangat kerja, di antaranya meliputi tingkat kepuasan, dorongan internal, serta kondisi tempat kerja. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kenyamanan pegawai terhadap pekerjaan, gaji, hubungan antar rekan kerja, dan sistem organisasi. Motivasi kerja muncul dari faktor dalam diri maupun pengaruh luar yang mengarahkan individu mencapai tujuan tertentu, sedangkan kondisi lingkungan mencerminkan aspek fisik, interaksi sosial, serta keadaan psikologis yang menentukan rasa nyaman saat bekerja.

Penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel tersebut dan semangat kerja. Misalnya, penelitian oleh (Azhari et al., 2022) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki dampak nyata terhadap performa pegawai, serta motivasi dan lingkungan turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Syahiratunnisa et al., 2021).

Oleh karena itu, kajian ini memiliki urgensi tinggi karena bertujuan menguji secara nyata hubungan antara tingkat kepuasan, dorongan kerja, serta variabel lain terhadap fenomena yang diteliti kondisi tempat kerja dalam kaitannya dengan semangat kerja pegawai PUD. Pasar Kota Medan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PUD Pasar Kota Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PUD Pasar Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PUD Pasar Kota Medan?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PUD Pasar Kota Medan?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Defenisi Semangat Kerja**

Menurut (Busro, 2018), dijelaskan bahwa unsur-unsur yang memengaruhi tingkat semangat kerja meliputi kehadiran, rasa puas terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan bekerja sama (Pamungkas et al., 2023). Menurut Kaswan (2016:132), tingkat semangat kerja dalam bekerja mencerminkan keadaan psikologis maupun sikap yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok, di mana pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kondisi tersebut pada setiap orang (Pamungkas et al., 2023). Dorongan profesional dapat dipahami sebagai tekad kuat yang muncul dari dalam pribadi seseorang untuk melaksanakan kewajiban secara optimal, disertai kemampuan mengarahkan diri maupun orang lain sehingga target performa dapat tercapai secara penuh, sekaligus diiringi ketertarikan mendalam terhadap aktivitas yang dijalani (Hakim et al., 2022).

Dari berbagai pandangan teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, bekerja dengan penuh kesungguhan, antusiasme, serta komitmen dalam merealisasikan sasaran institusi. Tingkat semangat kerja tinggi mampu menghadirkan iklim kerja yang kondusif, memperbaiki hasil kerja, sekaligus menumbuhkan keterikatan terhadap pekerjaan.

### **1.3.2 Indikator Semangat Kerja**

Menurut (Nitisemito, 2020),semangat kerja profesional tercermin melalui upaya bekerja dengan intensitas lebih tinggi sehingga penyelesaian tugas menjadi lebih efisien serta berkualitas. Indikator semangat kerja meliputi peningkatan output kerja, rendahnya ketidakhadiran, penurunan tingkat pergantian tenaga kerja, serta minimnya kecemasan saat bekerja (Pamungkas et al., 2023).

### **1.3.3 Defenisi Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2021),kepuasan kerja menggambarkan kesadaran individu serta kemauan untuk mengikuti seluruh ketentuan organisasi sekaligus nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungan. (Luthans, 2020), kepuasan profesional merupakan hasil penilaian individu pekerja terkait sejauh mana aktivitas yang dijalankan mampu memenuhi aspek-aspek yang dianggap bernilai (Pamungkas et al., 2023). Menurut (Basri & Rauf, 2021), kondisi puas dalam aktivitas profesional menggambarkan pandangan individu terhadap perannya, yang tampak melalui respons positif terhadap tugas serta berbagai situasi yang ditemui di lingkungan kerja kerjanya (Puspasari, 2023).

Merujuk pada pandangan para pakar tersebut, dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan afektif yang muncul dari evaluasi terhadap pekerjaan seseorang, yang mencakup perasaan senang, nyaman, dan puas terhadap tugas, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima. Kepuasan kerja muncul apabila harapan karyawan terhadap pekerjaan sesuai dengan kenyataan yang mereka alami.

### **1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Locke, 1995) dalam (Luthans, 2020), kondisi emosional yang menyenangkan dalam bekerja terbentuk dari evaluasi individu terhadap pengalaman profesionalnya, dengan ukuran seperti jenis tugas, imbalan finansial, peluang peningkatan karier, sistem pengendalian, serta hubungan antar kolega (Pamungkas et al., 2023).

### **1.3.5 Defenisi Motivasi Kerja**

Menurut (Ahmed et al., 2022) menjelaskan bahwa dorongan internal merupakan bentuk upaya individu dalam meraih sasaran yang dianggap lebih bernilai (Cahyani & Mujiati, 2019). Menurut maduka (2014) menjelaskan bahwa dorongan batin merupakan rangkaian mekanisme internal manusia yang mendorong munculnya tindakan serta respons terhadap situasi (Cahyani & Mujiati, 2019). Menurut Widyandari, dkk., (2022), motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam diri yang menggerakkan tindakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberiannya penting karena dapat meningkatkan performa (Puspasari,2023).

### **1.3.6 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018), indikator motivasi kerja meliputi balas jasa berupa kompensasi imbalan yang diperoleh individu atas perannya, situasi kerja yang menunjukkan suasana kondusif serta menunjang aktivitas profesional, serta ketersediaan sarana pendukung pekerjaan dapat dimanfaatkan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, serta capaian profesional merupakan output yang diperoleh atau ditargetkan oleh masing-masing individu dengan standar penilaian yang bervariasi (Puspasari, 2023).

### **1.3.7 Defenisi Lingkungan Kerja**

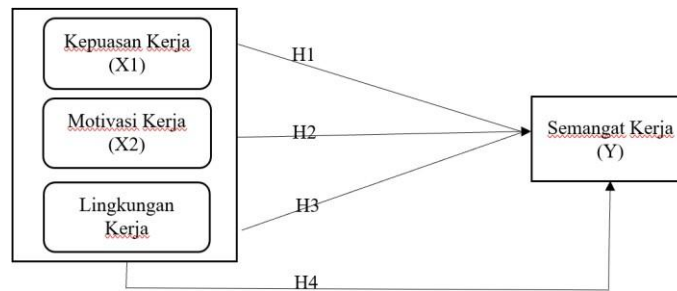
Menurut (Sedarmayanti, 2018), konteks tempat bekerja diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yakni aspek berwujud dan aspek non berwujud. Bagian berwujud mencakup seluruh kondisi nyata di sekitar area kerja yang mampu memberikan dampak terhadap pekerja secara langsung maupun tidak langsung (Pamungkas et al., 2023). Menurut (Siagian, 2023) suasana kerja harian merupakan kondisi yang dialami individu selama menjalankan aktivitas rutin, yang mampu memberikan rasa aman serta memungkinkan pelaksanaan tugas secara optimal (Hakim et al., 2022). Menurut (Adha et al., 2019) kondisi tempat kerja yang kondusif akan menghadirkan rasa nyaman bagi individu, sehingga mereka mampu meningkatkan kualitas serta hasil pekerjaan secara signifikan (Puspasari,2023).

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pegawai.

### 1.3.8 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2020), unsur-unsur pengukuran lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, dan musik yang kesemuanya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal (Pamungkas et al., 2023).

### 1.4 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual**

### 1.5 Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada PUD Pasar Kota Medan.