

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu elemen krusial dalam manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia merupakan aset utama sekaligus penggerak dan pengendali utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja anggotanya, sehingga organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja para anggotanya. Kinerja sendiri mengacu pada hasil atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil kerja, tugas, atau aktivitas yang dilaksanakan dalam periode tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Untuk mewujudkan tujuan yang sejalan dengan visi dan misi organisasi, peran individu sangatlah penting. Setiap perusahaan atau organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya, karena peningkatan kinerja merupakan program strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi (Ramadhan, MS, dkk., 2022).

Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, memiliki integritas, dan profesionalisme tinggi. Hal ini juga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola seluruh personel yang ada dalam instansi agar dapat bekerja secara optimal.

Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai ukuran kinerja seseorang yang memanfaatkan input sebagai masukan dan menghasilkan output sebagai keluaran,

yang menjadi indikator seberapa baik karyawan berupaya mencapai produktivitas tinggi dalam suatu organisasi (Almigo, 2004). Salah satu cara bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi seluruh pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas, karena mencakup semua elemen di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang mendukung akan memfasilitasi pekerjaan yang efektif dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas.

Etos kerja merupakan kumpulan perilaku kerja yang positif, yang didasarkan pada kerjasama yang kuat, keyakinan yang mendasar, serta komitmen penuh terhadap pola kerja yang menyeluruh. Dengan demikian, etos kerja sangat terkait dengan budaya kerja dalam suatu organisasi. Menurut Darodjat (2015), etos kerja adalah perilaku positif yang menjadi fondasi individu, meliputi motivasi yang mendorong tindakan mereka, karakter utama, semangat dasar, pemikiran inti, kode etik, norma moral, aturan perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, serta standar yang dianut. Dengan kata lain, etos kerja mencerminkan sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadinya, yang dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif pada dirinya sendiri, sekaligus mendorong kontribusi yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Handoko (2013), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan dikuasai seseorang sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas seorang pegawai, karena pengalaman yang memadai dapat menjadi modal berharga bagi pengembangan karir di masa depan. Namun, kenyataannya, masih banyak pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga mereka memerlukan waktu tambahan untuk beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2014), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seorang individu sebagai bentuk penilaian positif terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerjanya. Sementara itu, Newstorm dalam Fattah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dialami pegawai terhadap pekerjaan mereka. Allen dalam Bangun (2018) menekankan bahwa pencapaian kepuasan kerja bertujuan untuk memaksimalkan prestasi organisasi, karena sebaik apapun perencanaan, pengawasan, dan penelitian yang dilakukan, jika pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan antusiasme dan rasa senang, organisasi tidak akan mampu mencapai hasil maksimal.

Kepuasan kerja sangat penting untuk menjaga motivasi pegawai dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan tuntutan organisasi yang mengharapkan pegawai memaksimalkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai juga berharap adanya timbal balik dari organisasi atas kinerja yang telah diberikan. Setiap pegawai yang telah

menyalurkan kemampuan terbaiknya akan mengharapkan organisasi memenuhi dan mencukupi kebutuhan mereka sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Capaian Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum maksimal.
2. Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu ditingkatkan.
3. Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai dalam menjalankan tugas masih perlu ditambah dan dikembangkan.
4. Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum terpenuhi sesuai harapan mereka.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas

Pendidikan Kota Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai?
6. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?