

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling berharga bagi suatu organisasi karena hanya manusia yang mampu menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, SDM menjadi elemen kunci yang wajib dipertahankan, mengingat organisasi senantiasa menghadapi tantangan yang membutuhkan kemampuan beradaptasi. Menjaga dan mengembangkan SDM yang berkualitas pun menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Saat tujuan dan target organisasi tercapai, kinerja pegawai akan ikut meningkat. Pegawai tentu mengharapkan bahwa kerja keras dan upaya mereka dihargai secara adil oleh organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan bersaing secara efektif, peningkatan kompetensi SDM sangat penting agar mereka mampu memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan kinerja saat ini untuk memastikan hasil yang lebih baik di masa depan.

Kepuasan kerja di dalam organisasi menggambarkan sejauh mana seorang pegawai merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari respons dan reaksi emosional mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh perbandingan antara penghargaan yang diperoleh dan usaha yang telah diberikan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang perlu dimiliki setiap individu agar dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena karakteristik dan kepribadian setiap pegawai berbeda, tingkat kepuasan kerja juga berbeda-beda, sehingga efeknya terhadap kinerja masing-masing karyawan tidak selalu sama.

Motivasi kerja menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan jika ingin setiap karyawan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi penting karena berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Semangat kerja merupakan kemampuan atau keinginan individu maupun kelompok untuk bekerja sama secara giat, tekun, disiplin, dan penuh tanggung jawab, disertai kesediaan serta kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Agustini (2015:59), “Semangat kerja adalah sikap seseorang dalam bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.” Badriyah (2015:242) menambahkan bahwa “Semangat kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan berkualitas di suatu perusahaan.” Semangat kerja mencerminkan suasana umum yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja. Jika karyawan merasa antusias, bahagia, dan optimis, hal ini menunjukkan tingkat semangat kerja yang tinggi, sementara sikap suka membantah, menyakiti hati orang lain, atau terlihat gelisah menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan

fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai masih perlu dioptimalkan.
2. Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai masih belum tercapai.
3. Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai perlu untuk diciptakan dan ditingkatkan guna mencapai tujuan kerja.
4. Masih perlunya untuk menanamkan dan meningkatkan Semangat Kerja pada Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

## **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 Tanjungbalai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Semangat Kerja.

#### **1.4 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 Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
5. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja.