

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia, sebagai makhluk sosial, secara alami memiliki kecenderungan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan bergantung pada orang lain. Oleh karena itu, keberadaan organisasi menjadi penting karena berfungsi sebagai sarana yang memfasilitasi manusia dalam menjalin hubungan sosial dan melakukan kerja sama (Dunggio, S. 2020).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian target individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, serta memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi. Selain itu, keberhasilan tersebut juga ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola seluruh personel yang ada di instansi.

Robbins dan Judge (2013), kinerja pegawai tidak hanya sekadar hasil akhir pekerjaan, tetapi lebih menekankan pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Artinya, setiap tindakan atau keputusan yang dilakukan oleh pegawai seharusnya sejalan dengan misi, visi, dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga dapat diukur dari kontribusi individu terhadap pencapaian target organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, pengalaman kerja,

karakteristik individu, serta dukungan organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat dianggap sebagai cerminan dari efektivitas seorang pegawai dalam menerjemahkan tanggung jawabnya menjadi hasil nyata yang memberi nilai tambah bagi organisasi.

Robbins dan Judge (2017), pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang diperoleh melalui partisipasi aktif dalam berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Melalui keterlibatan langsung ini, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan praktis, tetapi juga mengembangkan keterampilan profesional secara menyeluruh. Pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kemampuan teknis yang spesifik sesuai bidangnya, sekaligus memperkuat kompetensi perilaku, seperti komunikasi efektif, kolaborasi dalam tim, penyelesaian masalah, dan pengelolaan waktu secara efisien. Dengan demikian, pengalaman kerja berperan sebagai sarana penting dalam membentuk kompetensi dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan profesional yang lebih kompleks.

Pengalaman kerja menurut kajian terbaru tidak hanya dipandang sebagai lama waktu bekerja, tetapi juga sebagai totalitas pengalaman yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, termasuk interaksi sosial, budaya organisasi, pengembangan profesional, dan persepsi terhadap praktik manajemen yang memengaruhi keterlibatan, adaptasi, dan kinerja individu dalam organisasi.

Karakteristik individu secara umum merujuk pada sifat atau ciri khas yang membedakan satu orang dari orang lain. Hal ini meliputi faktor-faktor biologis, psikologis, sosial, serta pengalaman hidup yang dialami oleh individu tersebut.

Irawan (2012), karakteristik individu mencakup berbagai aspek yang membuat setiap orang unik. Aspek-aspek tersebut meliputi minat, yaitu hal-hal yang menarik perhatian dan motivasi seseorang; keterampilan, yakni kemampuan khusus yang dimiliki dan dikembangkan; pandangan atau persepsi, yaitu cara individu menafsirkan dunia di sekitarnya; tujuan hidup atau aspirasi, yang memandu tindakan dan keputusan; serta pengalaman hidup, yaitu kejadian dan pembelajaran yang membentuk kepribadian dan perilaku seseorang. Kombinasi faktor-faktor ini berbeda pada setiap individu, sehingga menghasilkan keunikan masing-masing.

Etos kerja adalah faktor yang memunculkan semangat atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja berperan sebagai pendorong motivasi kerja, karena individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung berusaha secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar produktivitas para karyawannya terus meningkat.

Robbins & Judge (2017), etos kerja merupakan sikap atau perilaku yang mencerminkan motivasi, disiplin, dan rasa tanggung jawab individu dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diembannya. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup kesungguhan, komitmen, dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan secara profesional. Sikap ini menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan etos kerja yang tinggi, seorang karyawan cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan mampu beradaptasi dengan tantangan atau perubahan

yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga kontribusinya terhadap organisasi menjadi lebih optimal.

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 Pengalaman Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos 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. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum maksimal sehingga memerlukan perbaikan dalam proses kerjanya.
2. Pengalaman Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu ditambah dan dikembangkan agar mampu meningkatkan kapasitas diri bagi setiap pegawai.
3. Karakteristik Individu pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai belum mampu menunjang kinerjanya.
4. Etos Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu ditingkatkan.

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 Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Etos Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

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

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