

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang berharga dalam organisasi baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Ketika kerjasama tim diterapkan dengan benar, sebuah perusahaan dapat membangun dimensi kinerja yang baik dalam lingkup anggotanya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Capaian visi dan misi perusahaan dapat terwujud ketika SDM perusahaan mampu mengelola sumber daya lainnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Kinerja yang dicapai oleh suatu tim lebih baik dibandingkan kinerja individu suatu organisasi. Kinerja dikatakan berhasil atau tidaknya pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara kelompok ataupun individu, kinerja diukur berdasarkan instrument-instrument yang dikembangkan pada studi yang bergantung dengan ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku, (Widodo, 2018).

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya (Nurhayati dan Suprapti, 2019:41). Namun, masih terdapat beberapa masalah seperti masih banyaknya pegawai yang kurang komunikasi dengan baik, banyak pegawai yang meninggalkan pekerjaannya, pegawai masih banyak yang kurang bersemangat dalam bekerja, pegawai juga masih banyak yang memiliki kompetensi yang rendah.

Sofiati (2021) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya disebut kinerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kerjasama tim, motivasi

intrinsik, gaya kepemimpinan, dan kompetensi. Dengan menerapkan sistem tersebut maka pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pada Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terjadi masalah pada nilai evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada 3 tahun terakhir yaitu 2020-2022 seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Biro Administrasi Kementerian
Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja	Bobot	Nilai		
			2020	2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30	22,62	22,9	22,14
2	Pengukuran Kinerja	25	15,44	15,72	15,10
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50	10,50	9,80
4	Evaluasi Internal	10	5,56	5,69	5,13
5	Capaian Kinerja	20	12,57	12,31	11,68
Nilai Hasil Evaluasi		100	66,69	67,12	63,85

Sumber: Data Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai evaluasi pada 3 tahun terakhir yaitu 2020-2022 mengalami penurunan. Nilai pada tahun 2020 ialah 66,69, tahun 2021 ialah 67,12, dan tahun 2022 ialah 63,85. Dari hasil yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dapat dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dan tentunya dalam hal ini menjadi perhatian bagi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, maka lembaga atau organisasi harus bisa mengetahui penyebab yang menjadi permasalahan sebagai landasan untuk bisa memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia jelas menumbuhkan penelitian untuk mengetahui secara komprehensif, bahwa organisasi harus saling

melengkapi dan mempengaruhi satu sama lain dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam manajemen kinerja dan pengembangan tim. Sehingga peneliti dapat memberi jalan keluar bagi instansi dalam mengatasi permasalahan organisasi. Oleh karena itu penelitian ini akan berkaitan dengan beberapa faktor yang menunjang peningkatan kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yaitu: Kerjasama Tim, Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama tim dilakukan antar satu divisi ke divisi yang lain. Kerjasama tim akan berhasil jika antar divisi dengan divisi lain saling mendorong. Tanpa adanya kerjasama tim yang baik maka sebuah perusahaan tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian Indraningrat et al., (2022) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kerjasama team maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia. Dengan juga penelitian Shinta Mifta Maulida et al., (2023) ditemukan dalam penelitiannya bahwa hasil pengujian secara parsial kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD.Dian Coklat Papar. Hal ini berarti bahwa karyawan UD.Dian Coklat Papar selalu patuh terhadap tanggung jawab di perusahaan dan saling berkontribusi dengan baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik, dimana motivasi intrinsik memberikan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber pada diri sendiri. Seseorang termotivasi secara intrinsik ketika dia melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan sukarela, tanpa harapan tidak ada imbalan materi atau alasan internal (Farmi et al., 2021).

Hasil penelitian M.Syafnur (2022), menemukan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Demikian juga penelitian Muhammad Basri et al., (2023) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Wahab (2018) Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian Khaerda Syahrul et al., (2022) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai di dalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara langsung mampu berinteraksi dengan baik terhadap pegawai. Demikian juga penelitian Muhammad Agus Teguh Herlambang (2023) menyatakan bahwa pengujian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, dikarenakan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

Kemudian selain faktor kerjasama tim, motivasi intrinsik, dan gaya kepemimpinan adapula faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja (Soetrisno & Gilang, 2018). Hasil penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), mengungkapkan bahwa pengujian kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kompetensi ilmiah dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga

mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Cesilia dkk (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia. Badan ini bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi pasar tenaga kerja di Negara tersebut. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ini menyediakan layanan terkait ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kejuruan, penempatan kerja, dan layanan konseling. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ini beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Akademis

Penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan rujukan terhadap penelitian yang relevan dan bisa dijadikan referensi ilmu pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Namun juga mampu memperkuat teori setelah melakukan penelitian.

