

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam proses produksi tetapi mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Kadir, 2017).

Dalam organisasi, setiap pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, hal ini karena setiap pegawai sebagai pelaku pelaksana rencana dan sebagai penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari setiap pegawai walaupun organisasi tersebut mempunyai alat yang canggih sekalipun. Peran aktif dari setiap pegawai dapat dilihat dari seberapa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja menjadi hal penting bagi setiap pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dengan mudah memberikan kontribusinya dalam hal pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi dalam jangka pendek maupun panjang (Wijayanti dan Kistyanto, 2013). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya (Maharani dan Efendi, 2017).

Dalam organisasi, memperhatikan kepuasan kerja pegawai merupakan suatu yang sangat penting untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasar hasil wawancara terdahulu banyak penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja antara lain motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan lain sebagainya. Adanya penurunan kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya rasa malas karyawan untuk bekerja. Kepuasan kerja masih tetap memegang peranan penting dalam penentuan tercapainya visi dan misi suatu. Ketika kepuasan pegawai dalam bekerja tidak tercapai maka akan menimbulkan masalah-

masalah seperti pegawai sering tidak masuk bekerja, bekerja dengan kurang cepat dan kurang tepat, dan motivasi kerja yang rendah. Selain itu, kurangnya kepuasan kerja dari pegawai akan menyebabkan rendahnya partisipasi dan keinginan pegawai dalam kegiatan organisasi sehingga pegawai kurang termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Ketidakepuasan kerja juga akan menyebabkan penurunan motivasi pada diri karyawan sehingga karyawan kurang semangat untuk melakukan pekerjaan (Kadir, 2017).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pemimpin, motivasi dan kerjasama tim. Pemimpin yang bisa memberikan arahan kepada karyawan akan membuat semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih menggunakan kemampuan yang masih tersimpan dalam diri karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpin dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Setelah diberikan arahan oleh pemimpin, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dengan menggunakan seluruh kemampuan pada karyawan. Karyawan yang dirinya termotivasi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan. Di dalam perusahaan karyawan bekerja secara tim, tim adalah dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam melakukan pekerjaan. Tim yang berhasil adalah tim yang kompak dan harmonis dalam menyelesaikan suatu masalah. Pemimpin dan anggota harus saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin dan anggota yang saling bekerjasama akan menimbulkan kekompakan dalam tim. Kekompakan tim akan tercipta kepuasan kerja antara pemimpin dan anggota. Jika pemimpin tidak mendukung sebuah tim akan terjadi ketidakpuasan kerja. Hal ini akan menyebabkan pegawai menjadi kurang produktif. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai sangat berperan penting dalam organisasi (Sarboini et. al, 2017).

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai organisasi yang akan diteliti lebih lanjut. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia merupakan salah satu organisasi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bagian dari sistem pemerintahan mempunyai misi yang penting dalam menjalankan amanat UUD tersebut. Kementerian Ketenagakerjaan mengupayakan strategi yang bersifat penyelamatan, rehabilitas dan pengembangan dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, strategi tersebut juga diarahkan untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan (Hasanah et. al., 2017).

Salah satu tugas yang diemban oleh Kementerian Ketenagakerjaan yakni dituntut untuk menangani masalah tenaga kerja yang ada di Indonesia. Pada hari Rabu tanggal 24 Oktober buruh melakukan demonstrasi di depan Gedung Kementerian Ketenagakerjaan, buruh menolak peraturan pemerintah (PP) No 78 tahun 2015 tentang upah tenaga kerja dan kenaikan upah sebesar 20%. Oleh karena itu pegawai kementerian ketenagakerja harus bekerja lebih lagi untuk menangani masalah demonstrasi yang sedang terjadi pada hari Rabu (kompas.com). Dengan begitu, Kementerian Ketenagakerjaan harus mampu menangani masalah ketenagakerjaan sebaik mungkin sehingga tidak terjadinya demonstrasi dari para tenaga kerja Indonesia.

Dengan besarnya tanggung jawab dan tugas diemban oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia maka kepuasan kerja setiap pegawainya menjadi sangat penting. Hal ini untuk dapat melaksanakan dengan baik tugas pokok dan fungsinya yang vital terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sangat berperan penting untuk mewujudkan misinya. Sebagai instansi pemerintahan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia masih dinilai kurang optimal dalam menjaga kepuasan kerja para pegawainya. Hal ini bisa terlihat dari beberapa faktor berdasarkan data dari Biro Bendahara Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, yakni ketepatan waktu dalam penyelesaian masalah dan kehadiran absensi pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Disisi lain, masalah kepuasan kerja pun muncul dengan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan kerjasama tim pun terhambat. Terlebih lagi, adanya masalah kepuasan kerja yang berasal dari gaya kepemimpinan. Oleh karena itu,

Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia perlu senantiasa meningkatkan kepuasan kerja pegawainya secara keseluruhan (Maharani dan Efendi, 2017).

Berdasarkan tabel 1.1 yang berisikan data mengenai proyek ketepatan waktu penyelesaian masalah oleh pegawai Kementrian Ketenagakerjaan yang berasal dari Biro Bendahara Kementrian Ketenagakerjaan, pada tahun 2014-2018 ada banyak kasus yang terjadi di Indonesia mengenai permasalahan ketenagakerjaan. Jika dilihat pada tabel tersebut, persentase rata-rata ketepatan waktu dalam penyelesaian masalah sebesar 29,2 persen untuk tahun 2014-2018. Ada terjadi peningkatan ketepatan waktu penyelesaian masalah dari tahun 2014 hingga 2018. Pada tahun 2014, masalah yang dapat diselesaikan tepat waktu yakni 20%. Hal itu masih lebih rendah dibanding tahun 2018 yang terjadi peningkatan sehingga menjadi 33.5%.

Tabel 1.1 Persentase Proyek Tepat Waktu

Tahun	Kasus
2014	20%
2015	25%
2016	32,5%
2017	35%
2018	33,5%

Sumber : Biro Bendahara Kementerian Ketenagakerjaan

Dilihat tabel 1.1, walaupun terjadi peningkatan dalam ketepatan waktu penyelesaian masalah namun angka persentase tersebut masih dianggap rendah. Hal ini dikarenakan rendahnya kepuasan kerja dari pegawai Kementrian Ketenagakerjaan. Rendahnya kepuasan kerja dari pegawai instansi seperti Kementrian Ketenagakerjaan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya ketepatan waktu penyelesaian masalah bisa dilihat sebagai salah satu indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan masalah menjadi salah satu aspek dalam menentukan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi maupun yang rendah sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

Selain ketepatan waktu, kehadiran juga menjadi masalah yang sering muncul pada organisasi ataupun perusahaan. Berdasarkan tabel 1.2 yang berisikan data absensi pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk divisi Pengawasan dengan kategori absen tanpa keterangan yang berasal dari Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan pada Oktober 2018 – Februari 2019, menunjukkan tingkat absensi yang mengalami penurunan dan peningkatan. Pada bulan Oktober 2018, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai untuk divisi pengawasan mencapai 9 orang. Hal ini mengalami penurunan hingga bulan Desember 2018 menjadi 7 orang. Akan tetapi, pada bulan Januari 2019 tingkat ketidakhadiran pegawai divisi pengawasan mengalami peningkatan hingga menjadi 10 orang. Persentase ketidakhadiran pegawai dengan absen tanpa keterangan memiliki rata-rata sebesar 4.2 persen untuk bulan Oktober 2018 – Februari 2019.

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Divisi Pengawasan

Bulan	Jumlah Pegawai	Karyawan Absen	Persentase %
Oktober	177	9	4.4%
November	177	8	3.98%
Desember	177	7	3.48%
Januari	177	10	4.9%
Februari	177	9	4.4%

Sumber : Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan

Dilihat dari tabel 1.2, kehadiran juga menjadi salah satu aspek yang menentukan kinerja yang dimiliki oleh pegawai melalui kepuasan kerja. Tingkat kehadiran yang tinggi maupun yang rendah dapat menentukan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dikarenakan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kehadiran menjadi sangat penting bagi organisasi.

Dilihat dari tabel 1.3, hasil survey pegawai bahwa pemimpin melakukan komunikasi yang aktif kepada pegawai sebesar 20% yang menjawab iya dan sebesar 80% yang menjawab tidak, menandakan pemimpin di kementerian

ketenagakerjaan jarang melakukan komunikasi kepada pegawai. Pemimpin memberikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga anggota tim tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan. Anggota tim yang saling membantu sesama anggota tim paling tinggi yang menjawab iya sebesar 60% dan yang menjawab tidak sebesar 40% sehingga anggota tim yang terbantu oleh anggota lainnya akan timbul kepuasan kerja dari anggota tim.

**Tabel 1.3 Hasil Survey Pegawai Mengenai Kerjasama tim di
Kementerian Ketenagakerjaan**

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai.	25	75	10	100
2	Anggota tim saling membantu sesama anggota tim lainnya	60	40	10	100
3	Pemimpin mengawasi pekerjaan	40	60	10	100
4	Lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan	50	50	10	100
5	Pemimpin melakukan komunikasi yang aktif kepada pegawai	20	80	10	100

Sumber: hasil survey pegawai

Di lihat dari tabel 1.3, dengan permasalahan kompleks yang dihadapi oleh Kementerian ketenagakerjaan, diperlukan kerjasama tim dari para pegawainya untuk dapat menyelesaikannya dengan baik, efektif dan efisien. Dalam sebuah tim pada Kementerian Ketenagakerjaan, dibutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Walaupun begitu kerjasama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja pegawai dan hasil kerja untuk Kementerian Ketenagakerjaan. Namun masalah kerjasama tim yang terjadi di Kementerian Ketenagakerjaan adalah kurangnya komunikasi. Komunikasi menjadi kunci keberhasilan dari kerjasama tim. Komunikasi menjadi salah satu masalah yang sering muncul dalam organisasi atau perusahaan.

Komunikasi menjadi hal terpenting dalam organisasi. Hal ini karena dengan terjalannya komunikasi yang baik antara pegawai maka akan menghasilkan kerjasama tim yang baik pula. Sebaliknya, jika komunikasi tidak terjalin dengan baik antara pegawai maka akan menyebabkan kerjasama tim yang kurang optimal. Tidak ada yang paling penting atau kurang penting di dalam tim, karena semua orang di dalam sebuah tim adalah komponen yang mempunyai peran masing-masing demi kesuksesan visi dan misi bisnis yang dibangun. Kegiatan yang berkaitan dengan kerjasama tim memerlukan sebuah keterampilan komunikasi, baik secara lisan maupun tertulis. Bekerja secara teratur dalam hal ini juga akan membantu anggota tim mengembangkan keterampilan komunikasi anggota tim lainnya. Melalui kerjasama tim, pegawai dapat dengan bebasnya melakukan diskusi terbuka sehingga setiap anggota tim akan mendapatkan informasi yang memadai berkaitan dengan suatu proyek. Dalam hal ini, kerjasama tim dapat memungkinkan proyek ataupun permasalahan organisasi selesai dengan seoptimal dan efisien mungkin.

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung didalamnya. Tanpa kerjasama yang baik, maka akan sulit memunculkan ide-ide cermelang. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk menjadi tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai macam pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Meskipun ada perbedaan diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan suatu kerjasama tim. Namun, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi juga bergantung kepada individu yang ada didalam sebuah kerjasama tim terutama pada pemimpinnya. Kepemimpinan dan kerjasama tim merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan. Apabila kepemimpinan dan kerjasama tim kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak dengan terjadinya penurunan

kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, terutama pada Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini akan menghasilkan hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal dan yang akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan instansi tersebut. Penurunan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak boleh dibiarkan begitu saja karena akan bisa menyebabkan kerugian untuk organisasi tersebut. Untuk itu, pimpinan organisasi harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya (Sarboni et. al, 2017).

Kepuasan kerja adalah afektif, karena individu mengukur kepuasan kerja pertama kali dari sisi emosinya. Ketika individu merasa tidak nyaman dengan respon pimpinannya, berarti emosi yang diperlihatkan individu adalah emosi negatif. Bila hal itu tidak segera diantisipasi, maka emosi negatif akan menjurus kepada rasa tidak puas. Reaksi afektif ini kemudian akan mempengaruhi kognisi individu. Individu kemudian akan mencoba melacak tentang respon negatif dari pimpinannya. Hasil selanjutnya akan mengarahkan perilakunya. Perilaku individu selanjutnya adalah cerminan reaksi kepuasan kerja secara keseluruhan (Prastiowati, 2015). Kepuasan kerja pegawai akan memiliki dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Organisasi harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sinurat, 2017).

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan penerapan kepemimpinan di Kementerian Ketenagakerjaan, kembali dilakukan survey terhadap 10 pegawai. Hasil survey awal dapat dilihat pada tabel 1.3. Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Kementerian Ketenagakerjaan secara keseluruhan

belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pimpinan kurang memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan di berikan menjadi kurang menarik menurut tangapan pegawai.

Tabel 1.4 Hasil Survey Pegawai Mengenai Kepemimpinan di Kementerian Ketenagakerjaan

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Pimpin perhatian terhadap masalah yang sedang di hadapi oleh pegawai	25	75	10	100
2	Tugas dinyatakan dengan jelas	30	70	10	100
3	Ada beberapa alternatif jalur penyelesaian tugas	40	60	10	100
4	Pimpinan mencontohkan bagaimana cara penyelesaian tugas kepada bawahan	15	85	10	100
5	Pimpinan mempunyai wewenang dalam memberikan penghargaan atau hukuman	100	0	10	100
6	Pimpinan memiliki kekuasaan	100	0	10	100

Sumber: hasil survey pegawai

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Kementerian Ketenagakerjaan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari pegawai, seperti mengenai pimpinan kurang jelas dalam menjelaskan tugas yang diberikan serta pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan di berikan menjadi kurang menarik menurut tangapan pegawai.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat dan tidak dapat diprediksi. Sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yaitu kepemimpinan yang

mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan bawahan dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa perubahan yang tidak henti-hentinya. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dalam Kementerian Ketenagakerjaan masih kurangnya kepemimpinan ini karena pemimpin tersebut kurang mampu untuk memimpin anggotanya untuk dapat berkerjasama baik dalam pekerjaan sehari-hari maupun jika adanya unjuk rasa dalam kementerian ketenagakerjaan. Kepemimpinan transformasional adalah mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memperoyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bawahan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai (Danim, 2004).

Dilihat dari tabel 1.5, hasil survey pegawai bahwa instansi memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sebesar 15% yang menjawab iya dan sebesar 85% yang menjawab tidak. Hal ini dikarenakan instansi memberikan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga tidak meningkatkan kemampuan pegawai. Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai sebesar 20% yang menjawab iya dan 80% yang menjawab tidak. Instansi tidak memberikan promosi atau kenaikan pangkat kepada pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Pemimpin mengawasi pekerjaan sebesar 40% yang menjawab iya dan 60% yang menjawab tidak. Hal ini dikarenakan pemimpin tidak mengawasi pekerjaan pegawai sehingga tidak ada motivasi dalam diri pegawai dan merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin.

**Tabel 1.5 Hasil Survey Pegawai Mengenai Motivasi Intrinsik di
Kementerian Ketenagakerjaan**

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai	20	80	10	100
2	Insatansi memberika penghargaan atau reward atas hasil yang dicapai pegawai	30	70	10	100
3	Pemimpin mengawasi pekerjaan	40	60	10	100
4	Instansi memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	15	85	10	100

Sumber: hasil survey pegawai

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai juga berkaitan dengan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini karena kepuasan kerja hanya bisa ditingkatkan dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam organisasi sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri (Putri dan Budi, 2018).

Motivasi intrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kepuasan pegawai. Tinggi rendahnya kepuasan pegawai yang dimiliki sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masing-masing individu (Risqi et. al, 2016). Dalam kementerian ketenagakerjaan masih kurangnya untuk mengembangkan diri untuk setiap

pegawainya dikarenakan kurangnya pelatihan seperti pelatihan terhadap pegawai. Dalam Motivasi intrinsik, pegawai Kementerian Ketenagakerjaan masih kurang, hal ini dapat dijelaskan dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sikap karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan melanggar peraturan, sehingga pada akhirnya hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan yang ditunjukkan dengan sering tidak masuk kerja (Wijayanti dan Kistyanto, 2013).

Kepuasan dari diri pegawai tidak akan terbangun tanpa adanya peran pemimpin itu sendiri dalam memberikan motivasi dan kerjasama tim yang terbentuk, karena pegawai tidak akan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan dan hal itu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya (Amaliyah, 2014). Untuk mencapai segala tujuannya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kerjasama tim, motivasi intrinsik dan gaya kepemimpinan transformasional (Risqi et. al, 2016).

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kerjasama tim Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Ketenagakerjaan.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran Kepuasan karyawan dengan melihat dari sisi Motivasi, Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Di Kementerian Ketenagakerjaan. Fenomena yang terjadi pada karyawan Di Kementerian Ketenagakerjaan yaitu:

1. Kurangnya kesempatan mengembangkan karir Di Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Komunikasi yang dilakukan dalam tim dirasakan kurang efektif, karena hanya melakukan komunikasi dalam kegiatan formal saja.
3. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai.
4. Masih banyak pegawai yang absen setiap bulannya.

5. Tingkat menyelesaikan Proyek pada tepat waktu tidak memenuhi target.
6. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai.

1.3. Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan tesis ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kerjasama tim sebagai variabel intervening Di Kementerian Ketenagakerjaan.

1.4. Rumusan Masalah

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim?
2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara optimal bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim.
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai Kepuasan keterlibatan karyawan Di Kementerian Ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan yang diambil agar Kepuasan karyawan Di Kementerian Ketenagakerjaan lebih baik dari sebelumnya.

