

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan modal dasar bagi Pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia seharusnya bisa untuk di kembangkan agar dapat mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Sumber daya manusia dapat mendukung organisasi melalui tenaga kerja, serta ide-ide kreatif yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Apalagi di era modern ini, dimana setiap perusahaan khususnya perusahaan yang berkembang pesat dituntut untuk bergerak dengan cepat agar mendapatkan hasil yang optimal, mampu bersaing dan dapat terus berkembang (Didi et al., 2019). Setiap pegawai harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai (Priansa, 2019). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Paparang et al., 2021)

Kinerja pada pegawai di pengaruhi oleh peran yang mereka emban di tepat kerja (Judge, 2021). Kinerja pegawai mencangkup hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan ditempat mereka bekerja. Penelitian oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) menunjukan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan pegawai, yang dapat berfungsi sebagai mediator terhadap variabel lain. Kinerja pegawai sangat penting karena melalui kinerja tersebut dapat diukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karna itu, peneliti memerlukan data pra-survey yang telah dibagikan kepada 30 orang pegawai kecamatan mustikajaya, jelas untuk mengetahui masalah yang terjadi pada kantor kecamatan tersebut. Pra-survey di buat berdasarkan indikator kinerja pegawai yang dapat di liat dari tabel berikut :

Tabel 1.1 Pra-survey Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Mustikajaya

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
1.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	18	12	100%
2.	Saya merasa bangga dan puas dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini karena sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya	26	4	100%
3.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya kerjakan sesuai dengan ketentuan	28	2	100%

Sumber : Data Pra-survey 2024

Berdasarkan hasil penjelasan pra-survey diatas, diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang masih saja masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Dalam hal ini ada pegawai yang merasa dibebani dengan terlalu banyak tugas sementara yang lain tidak memiliki banyak tugas, yang membuat masalah tersebut menjadikan kinerja pegawai kurang baik dan kualitas kerja akan menurun.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Jika pegawai memiliki produktivitas rendah, hasilnya mungkin tidak memuaskan dan dapat menghambat pertumbuhan kantor atau perusahaan. Faktor-faktor yang dapat menghalangi kinerja setiap pegawai seperti hubungan kurang baik antara pegawai, sikap pegawai terhadap atasan dan bawahan, serta dapat merusak kerjasama tim yang baik.

Kinerja adalah hasil dari kerja individu berdasarkan berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang disepakati sebelumnya (Ramli et al., 2019). Penting bagi seorang pegawai untuk menilai kinerjanya guna meningkatkan kualitas pekerja mereka. Menurut temuan beberapa peneliti, kinerja bertanggung jawab untuk mengevaluasi hasil kerja yang sukses yang dicapai oleh pegawai didalam struktur organisasi (Nainggolan et al., 2020). Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Andrew, 2022) kerjasama dalam tim merupakan kondisi dimana semua anggota tim memahami dan berkomitmen terhadap tujuan kelompok pada semua

anggota tim. Kerjasama tim dapat menghilangkan hambatan mental yang mengakibatkan terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Dalam kerjasama tim, anggota tim saling berbagi ide, keterampilan, dan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kerjasama tim juga melibatkan berbagai aspek penting, termasuk komunikasi efektif, koordinasi, pemahaman peran dan tanggung jawab masing-masing anggota, serta kemampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif. Maka dari itu untuk menindaklanjuti permasalahan yang terjadi peneliti melakukan pra-survey yang di sebar pada 30 pegawai kecamatan mustikajaya untuk mengetahui beberapa masalah pada kerjasama tim. Pra-survey di buat berdasarkan indikator kerjasama tim yang dapat di liat dari tabel berikut :

Tabel 1.2 Pra-survey Kerjasama Tim Pada Kecamatan Mustikajaya

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
1.	Merasa kerjasama tim yang kurang efektif dapat membuat komunikasi yang tidak baik dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat	29	1	100%
2.	Kerjasama Tim pada setiap anggota akan berusaha menjalankan tanggung jawab untuk menjaga kualitas kerja	28	2	100%
3.	Bersedia membantu rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka	21	9	100%

Sumber : Data Pra-survey 2024

Berdasarkan hasil penjelasan di atas terkait dengan kerjasama tim dapat diketahui bahwa, banyak pegawai yang merasa kerjasama tim kurang efektif dan tidak saling mendukung membuat komunikasi kurang baik dalam menangani konflik atau

perbedaan pendapat pada setiap anggota tim. Selain itu, kerja tim harus lebih efektif agar dapat berdampak positif pada kinerja pegawai serta hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Bekerja sama sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai kesuksesan profesional.

Kerja tim yang baik akan dapat mendorong munculnya setiap ide-ide yang membuat perusahaan akan semakin berkembang, dimana kerjasama tim juga dapat menyarankan ide-ide yang muncul dan menjadi ide cemerlang yang membantu bisnis untuk mencapai kesuksesan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerjasama tim di antaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicari demi meningkatkan kerjasama tim secara berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah fenomena yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Pegawai akan merasa puas jika balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang telah mereka dilakukan (Paparang et al., 2021). Balas jasa yang di terima berupa gaji yang telah di tentukan untuk memenuhi kebutuhan seorang pegawai. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan mendorong manusia untuk melakukan berbagai aktivitas. Salah satu kebutuhan yang dimiliki manusia adalah kepuasan kerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya (Riana, 2019).

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penugasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapatkan perhatian oleh setiap perusahaan/instansi. Beberapa pegawai yang kurang detail dipilih berdasarkan tugas dan harapan pekerjaan yang menyebabkan pegawai kurang ideal dalam pelaksanaan pekerjaan dan jumlah waktu yang mereka habiskan di kantor tidak mematuhi aturan kapan harus masuk dan kapan harus pulang (Tanjung et al., 2019)

Terdapat *research gap* penelitian sebelumnya sering mempelajari kepuasan kerja dan kerjasama tim secara terpisah. Studi yang mengeksplorasi interaksi antara kedua faktor ini dapat bagaimana mereka secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai yang masih jarang dilakukan. Hal ini penting untuk memahami sinergi antara kepuasan kerja dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja (Emily White, 2022). Banyak penelitian yang lebih terfokus pada aspek psikologis atau aspek manajerial semata. Terdapat berbagai kesempatan untuk menggunakan pendekatan multidisipliner yang mengintegrasikan sudut pandang manajemen, psikologi, dan kebijakan publik guna menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kerjasama tim dan kepuasan terhadap kinerja pegawai disektor publik (Sarah Walker, 2023). Dengan mengatasi gap ini, penelitian bisa memberikan kontribusi yang signifikan dalam

meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan melalui pendekatan yang lebih spesifik dan relevan dengan konteks lokal. Hal ini juga dapat memberikan panduan praktis bagaimana pengambil kebijakan dan manajer di sektor pemerintahan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kerjasama tim dan kepuasan.

Adapun novelty Studi ini bisa mengembangkan atau mengadaptasi model Input Process Output (IPO) yang umum untuk digunakan dalam penelitian kerjasama tim, dapat disesuaikan dengan konteks pemerintahan lokal di Indonesia (John A, 2022). Ini termasuk dengan mengidentifikasi input spesifik (misalnya, sumber daya manusia dan alat kerja yang relevan dengan kantor kecamatan), proses (misalnya, mekanisme komunikasi dan kolaborasi yang ada), dan output (misalnya, indikator kinerja yang relevan). Penelitian ini dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kerjasama tim dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks yang spesifik ini. Studi ini juga bisa mengidentifikasi faktor-faktor mediator atau moderator yang mempengaruhi hubungan tersebut, seperti peran kepemimpinan atau budaya organisasi (Alice Johnson, 2019). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di kantor pemerintahan lokal, yang bisa menjadi model bagi kantor-kantor kecamatan lainnya di Indonesia.

Kantor Kecamatan adalah sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Kantor Kecamatan

memiliki fungsi administratif yang penting dalam mengelola urusan pemerintahan di kecamatan, bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah tersebut serta sering berperan dalam penyelenggaraan pemilihan umum (Pemilu). Kantor Kecamatan juga memiliki kewajiban untuk melaporkan berbagai kegiatan dan perkembangan di wilayah kecamatan kepada pemerintah daerah tingkat lebih tinggi, seperti kabupaten/kota. Peran Kantor Kecamatan sangat penting dalam menjalankan berbagai program pemerintah dan memberikan layanan kepada masyarakat di tingkat lokal agar dapat meningkatkan kepuasan pada pegawai kantor kecamatan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja yang di capai oleh pegawai akan sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kerjasama tim itu sendiri. Oleh karena itu, Kerjasama tim dan kepuasan kerja sangat di butuhkan pada pegawai kecamatan untuk meningkatkan kinerja pada kantor tersebut. Berdasarkan masalah yang terjadi pada kantor kecamatan mustikajaya, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mustikajaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya?

2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya?
3. Apakah ada pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang luas dan baru, sehingga peneliti mampu memberikan informasi yang terbaru dan berbeda dari penelitian sebelumnya.

- b. Penelitian ini juga dapat menjadi sebuah referensi baru untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis atau Empiris

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan menyusun strategi manajemen sumber daya karena kerjasama tim dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya

1.5 Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk membuatnya lebih mudah bagi para peneliti untuk menganalisis masalah dipenulisan. Sistematika penulisan yang digunakan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan teori dalam penelitian yang diangkat oleh peneliti, yaitu Kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajaya. Adapun teori dan hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam permasalahan yang terkait.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas metode pengumpulan data, jenis data, teknik sampling, metode analisis data, dan teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran umum penelitian, pengujian, dan analisis data dan pembahasan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan penelitian dari dan penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.