

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya Hasibuan (2019:4).

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai satu tujuan organisasi yang senantiasa harus mampu mengikuti perkembangan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Karena disebabkan pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerja.

Organisasi yang didirikan untuk mendirikan tujuan yang di inginkan, untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kerja

sama yang baik dan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi yang secara keseluruhan.

Suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati. Hal ini berkaitan dengan kerja sama tim seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Istiantara (2019:95).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkompeten. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dibutuhkan agar dapat mengelola organisasi secara optimal sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan-tujuan dengan cara perusahaan mengolah sumber daya manusia yang bagus menggambarkan salah satu tahap awal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, kesungguhan serta waktu.

Dalam mencapai tujuan suatu instansi, kinerja pegawai sangat krusial karena kinerja individu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja pegawai mencerminkan seberapa baik instansi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, sehingga memiliki dampak besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Mengingat pentingnya kinerja pegawai, hal ini sering menjadi fokus utama yang harus diatasi untuk mendukung pencapaian tujuan. Jika kinerja pegawai menurun, pencapaian tujuan instansi akan terhambat, sementara jika kinerja meningkat, tujuan instansi akan lebih cepat tercapai.

Peneliti melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, yang memiliki tugas untuk mengelola urusan pemerintahan daerah di bidang penempatan dengan prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Dinas ini berkomitmen untuk mendorong kemajuan melalui motivasi yang kuat dalam menggali dan memanfaatkan potensi penempatan sebagai sumber pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki wewenang untuk mengelola pemberdayaan sumber daya manusia demi kesejahteraan masyarakat.

Pemilihan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang sebagai objek penelitian dapat dipahami dengan beberapa alasan yang relevan,

antara lain: (1) kesediaan pihak instansi menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2) Instansi memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja pegawainya, (3) penulis telah melakukan survei pendahuluan, dan (4) penulis telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di instansi tersebut. Berikut penulis sajikan data kepuasan kerja pegawai beberapa Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Subang 2023**

No	Kota	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1.	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bandung	100	88	88 %
2.	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	100	85	85 %
3.	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bogor	100	83	83 %
4.	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang	100	80	80 %

Sumber : LKIP Disnakertrans Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bandung 88%, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang 85%, kemudian Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bogor mencapai 83%, sedangkan paling rendah adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang 80%.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah salah satu instansi pemerintahan yang sudah ada sejak dulu. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berada di jalan Jl. Mayjen Sutoyo Siswomiharjo No.48, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41211. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang memiliki tugas melaksanakan perusahaan yang bergerak

dibidang Tenaga Kerja dan membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan urusan pemerintah bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah Provinsi

Selain itu disini juga ada sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Kabupaten Subang, Sebagai Berikut:

**Tabel 1.2**  
**Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang 2020-2023**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KERJA	TARGET TAHUNAN			
			2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya kualitas daya saing tenaga kerja	Jumlah lulusan pelatihan yang ditempatkan	1.575	2.100	2.625	2.879
2	Terwujudnya kesempatan kerja	Jumlah kesempatan kerja	2.061,962	2.104,824	2.149,001	2.169,003
3	Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan Hubungan Industrial	30	40	50	60

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang 2019-2022

Sasaran strategis Disnakertrans adalah penjabaran dari tujuan yang ingin dicapai dalam jangka tertentu. Sasaran strategis ini bersifat spesifik, terinci, dan dapat dicapai. Dapat dilihat dari Tabel 1.2 sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten subang dari tahun 2020-2023.

Selain sasaran strategis berikut adalah data pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Bidang Pelatihan dan Produktivitas	15
2	Keuangan	13
3	Kepegawaian	15
4	Energi Sumber Daya Manusia Mineral	16
5	UPTD Balai Pelatihan Kerja	15
Jumlah Pegawai		75

Sumber: Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi subang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai sebanyak 75 pegawai, serta bidang pekerjaan berjumlah 5 bidang dan sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dari perusahaan. Berikut disini ada data jumlah absensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Jumlah Absensi Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Karyawan
1	2020	311	82
2	2021	311	85
3	2022	311	80
4	2023	243	85

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas diketahui bahwa jumlah absensi karyawan berdasarkan jumlah hari kerja cenderung berfluktuasi secara signifikan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur terhadap kepuasan kerja, dimana menunjukkan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau sikap positif yang dimiliki oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi individu dalam menyikapi pekerjaan mereka, seperti kondisi

lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas hasil kerja, peluang untuk berkembang, serta kompensasi yang diterima. Kepuasan kerja memiliki dampak yang sangat signifikan baik bagi individu maupun organisasi, karena akan mempengaruhi produktivitas, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Di era modern ini, di mana persaingan antar perusahaan semakin ketat, banyak organisasi yang menyadari pentingnya menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi yang tinggi, hingga turnover karyawan yang tinggi. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti faktor individu (misalnya harapan dan nilai pribadi), faktor organisasi (seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan kondisi fisik tempat kerja), serta faktor lingkungan sosial (hubungan dengan kolega dan atasan). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menjadi elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, dan dapat berperan besar dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, guna menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi.

Selain kepuasan kerja banyak faktor yang berpengaruh dalam proses manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah konflik yang merupakan kejadian alami yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan, terutama pada lingkungan kerja. Konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan pemahaman atau pendapat antar individu maupun kelompok, hal ini sangat berpengaruh pada hubungan sesama karyawan, departemen, bahkan organisasi. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi Zainal (2019:718).

Konflik yang tidak dikelola dengan baik akan berujung pada rendahnya kepuasan kerja dimana hal ini dapat memicu rendahnya produktivitas karyawan bahkan meningkatkan potensi turnover karyawan. Namun konflik teaplah diperlukan dalam suatu organisasi, karena tekanan dibutuhkan dalam perkembangan karyawan, tanpa tekanan dari konflik karyawan akan cenderung tumpul dan stagnan. Sebaliknya ketika konflik berada pada tingkatan sehat, dan dikelola dengan benar dapat memicu diskusi yang bersifat konstruktif, dimana hal ini dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Selain itu konflik menjadi penyebab terbesar turnover, sering kali terjadi alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya adalah konflik yang tidak terselesaikan di tempat kerja, maka dari itu gaya manajemen konflik akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan perusahaan.

Konflik sendiri terbagi dalam dua dimensi, yaitu ketegasan (kepentingan terhadap diri sendiri), dan kooperatif (kepentingan bersama). Penggabungan dua hal tersebut menghasilkan beberapa pendekatan, antara lain: integrasi, dominasi, kompromi, mewajibkan, dan menghindar. Masing-masing gaya memiliki tingkatan yang berbeda-beda terhadap dua dimensi manajemen konflik. Setiap gaya manajemen konflik dapat beradaptasi dengan setiap situasi, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing Zhang dkk (2019).

Perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Anggota tim diharapkan juga selalu dan saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas, lalu anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha individu karyawan. Dalam suatu perusahaan sendiri sering terjadi konflik dalam proses bekerja, sehingga hal tersebut lebih menonjol dari faktor - faktor yang lainnya. Konflik sendiri sangat berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan pada saat moody, ataupun gangguan dari teman kerja sendiri

Kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya Locke 1969 dalam Edisi Agustus 2019,. Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, kepuasan kerja merupakan selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Definisi tersebut

dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap menyenangkan dan juga mencintai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan kepuasan kerja juga merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya menyenangkan atau tidak secara emosional Meliza (2019). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian pegawai. dimana semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan mendorong kinerja yang semakin tinggi pula. Diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawai. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan dan rekan kerja

Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan pegawainya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat pegawai kerassan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaann tersebut secara keseluruhan Zulkarnaen & Sofyan (2019:184).

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah maka prestasi kerja rendah dan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dan lain-lain. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap tujuan organisasi Gofur (2019).

Peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut adalah hasil kuesioner variabel yang diduga bermasalah di Dinas KetenagaKerjaan dan Transmigrasi Kota Subang.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survey Variabel terhadap karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
			S S 5	S 4	K T 3	T S 2	ST S 1		
1	Kerja Sama Tim	Kontribusi	1	6	7	8	8	74	2,46
		Interaksi	0	5	2	13	10	62	2,06
<b>Skor Rata-rata Kerja Sama Tim</b>								<b>2,26</b>	
2	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	8	4	4	10	4	92	3,06
		Motivasi Inspirasional	6	8	5	10	2	99	3,30
		Simulasi Intelektual	8	7	7	6	2	103	3,43
		Pertimbangan individual	9	5	7	7	2	102	3,40
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan Transformasional</b>								<b>3,29</b>	
3	Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	15	10	1	2	104	3,46
		Tipe Suportive	5	13	9	2	1	109	3,63
		Tipe Berorientasi Prestasi	6	17	5	1	1	116	3,86
		Tipe Partisipatif	5	10	14	0	1	108	3,60
<b>Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan</b>								<b>3,63</b>	

4	Konflik	Kesalahan Komunikasi	0	3	5	5	17	54	1,80
		Perbedaan Tujuan	2	4	10	12	2	82	2,73
<b>Skor Rata-rata Konflik</b>									<b>3,16</b>
5	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	3	18	4	3	2	107	3,56
		Komitmen Berkelanjutan	1	17	6	3	3	100	3,33
		Komitmen Normatif	3	13	7	5	2	100	3,33
<b>Skor Rata-rata Komitmen Organisasi</b>									<b>3,40</b>
6	Kepuasan Kerja Pegawai	Gaji	0	3	3	5	17	54	1,80
		Promosi	1	9	5	9	6	80	2,66
<b>Skor Rata-rata Kepuasan Kinerja Karyawan</b>									<b>3,13</b>
7	Hubungan antar Manusia ( <i>Human Relation</i> )	Komunikasi	8	10	6	2	4	92	3,53
		Loyalitas	8	10	6	4	2	108	3,60
		Saling Menghargai	12	10	3	1	4	115	3,83
		Keterbukaan	9	11	5	2	3	111	3,70
<b>Skor Rata-rata Hubungan antar Manusia (<i>Human Relation</i>)</b>									<b>3,66</b>
Jumlah Skor = Nilai x tingkat kesetujuan									
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden									
Jumlah rata-rata skor = Rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang 2024

Tabel 1.5 diatas merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang (Disnakertrans). Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang.

Variabel pertama Kerja sama tim dengan skor rata-rata 2,26 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Kerja sama tim menunjukkan nilai yang sangat rendah, yang berarti ada kesulitan dalam kolaborasi antar anggota tim. Hal ini mungkin mengindikasikan kurangnya komunikasi, koordinasi, atau pemahaman bersama di antara anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu

fokus pada peningkatan hubungan antar anggota tim dan membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif.

Variabel kedua Kepemimpinan Transformasional dengan skor rata-rata 3,29 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Kepemimpinan transformasional yang diukur dalam penelitian ini berada pada kategori kurang baik. Ini menunjukkan bahwa pemimpin dalam organisasi mungkin belum cukup mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Pemimpin perlu lebih fokus pada pemberdayaan dan pemberian visi yang jelas untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Variabel ketiga Gaya Kepemimpinan dengan skor rata-rata 3,63 yang berarti berada pada kategori baik. Gaya kepemimpinan berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa pemimpin dalam organisasi mungkin sudah cukup efektif dalam memimpin dan memberikan arahan. Walaupun nilai ini tergolong baik, masih ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut, misalnya dalam meningkatkan fleksibilitas atau pendekatan yang lebih personal terhadap karyawan.

Variabel keempat Konflik dengan skor rata-rata 3,13 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Skor konflik yang berada dalam kategori kurang baik menunjukkan adanya permasalahan dalam manajemen konflik dalam organisasi. Hal ini bisa berarti bahwa konflik sering terjadi dan tidak ditangani dengan baik, yang dapat mengganggu kinerja tim dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja. Penyelesaian konflik yang lebih efektif dan pelatihan bagi karyawan tentang cara mengelola perbedaan perlu ditingkatkan.

Variabel kelima Komitmen Organisasi dengan skor rata-rata 3,40 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Komitmen organisasi yang berada dalam kategori kurang baik menunjukkan bahwa karyawan mungkin belum sepenuhnya merasa terikat dengan tujuan dan nilai organisasi. Ini dapat berdampak pada motivasi dan tingkat loyalitas yang lebih rendah. Organisasi perlu mencari cara untuk memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Variabel keenam Kepuasan Kerja Pegawai dengan skor rata-rata 3,16 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Kepuasan kerja yang rendah mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Hal ini bisa berhubungan dengan banyak faktor, seperti gaji, keseimbangan kerja-kehidupan, kesempatan pengembangan, atau hubungan dengan rekan kerja. Organisasi perlu mengidentifikasi penyebab ketidakpuasan ini dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Variabel ketujuh Hubungan antar Manusia (*Human Relation*) dengan skor rata-rata 3,66 yang berarti berada pada kategori kurang baik. Hubungan antar manusia yang kurang baik mencerminkan adanya masalah dalam interaksi sosial di tempat kerja. Karyawan mungkin merasa kurang didukung secara sosial atau tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan saling pengertian antar karyawan akan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil pra-survey faktor yang berpengaruh memiliki nilai di bawah rata-rata adalah Kepuasan Kerja, Kerja Sama

Tim, dan Konflik. Kepuasan Kerja tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah di bandingkan dengan dua faktor lainnya.

Kepuasan kerja pegawai hal-hal yang bersifat individual, maka dari itu tingkat kepuasan setiap orang-orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidak sukaan pekerja Robbins & Judge (2019:170).

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel terikat di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang yaitu Kerja Sama Tim dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Gaji/Upah	0	3	5	5	17	54	1.80
2	Promosi	1	9	5	9	6	80	2.66
<b>Skor Rata Rata Kepuasan Kerja Pegawai</b>								<b>3,13</b>
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Pernyataan								

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Ketenagaankerjaan dan Transmigrasi Subang

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survey yang di olah penulis variabel Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata 3,13 dimana terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata, Gaji/Upah dengan skor rata-rata 1,80, Promosi dengan skor rata-rata 2,66.

Menurut Munasip (2019), kerjasama tim dan Konflik memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan

kepuasan pegawai dan memotivasi mereka untuk bekerja. Kerjasama tim juga dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik kerja dapat terjadi karena perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, dan kompetisi untuk mendapatkan posisi dan kekuasaan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuisisioner Pra-survey Mengenai Variabel yang diduga Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
			SS 5	S 4	KT 3	TS 2	STS 1		
1	Kerja Sama Tim	Kontribusi	1	6	7	8	8	74	2,46
		Interaksi	0	5	2	13	10	62	2,06
<b>Skor Rata-rata Kerja Sama Tim</b>								<b>2,26</b>	
2	Konflik	Kesalahan Komunikasi	0	3	5	5	17	54	1,80
		Perbedaan Tujuan	2	4	10	12	2	82	2,73
<b>Skor Rata-rata Konflik</b>								<b>3,16</b>	

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang

Tabel 1.7 diatas merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang (Disnakertrans). Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 2 variabel bebas yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang memiliki skor rata-ratanya yaitu: Kerja Sama Tim dengan skor rata-rata 2,26, dan Konflik dengan skor rata-rata 3,16.

Kerja sama Tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu Sibarani (2018:19)

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel Kerjasama Tim di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Kerja Sama Tim di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kontribusi	1	6	7	8	8	74	2,46
2	Interaksi	0	5	2	13	10	62	2.06
<b>Skor Rata Rata Kerjasama Tim</b>								<b>2.26</b>
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Pernyataan								

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat hasil dari kuesioner pra-survey yang diolah oleh penulis variabel Kerja Sama Tim memiliki skor rata-rata 2,26. Dimana terdapat dua dimensi yaitu, Kontribusi dengan skor rata-rata 2,46 dan Interaksi dengan skor rata-rata 2,06. Selain Kerja Sama Tim faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang yaitu Konflik.

Konflik adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang

terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status,tujuan,nilai atau persepsi Zainal (2019:718)

Berikut adalah data yang di peroleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel Konflik di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Tentang Konflik di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang**

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kesalahan Komunikasi	0	3	5	5	17	54	1,80
2	Perbedaan Tujuan	2	4	10	12	2	82	2,73
<b>Skor Rata Rata Konflik</b>								<b>3,16</b>
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Pernyataan								

Sumber: Hasil Pra-survey di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Subang

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survey yang di olah penulis variabel Konflik memiliki skor rata-rata 3.16 dimana terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata, maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel Kerja Sama Tim dan Konflik hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Subang tidak terpengaruhi oleh Konflik yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan kepuasan lebih kepada masyarakat, dan semakin meningkatnya jumlah masyarakat maka semakin besar

pula layanan untuk masyarakat, berkaitan dengan hal tersebut maka keluhan masyarakat juga semakin meningkat.

Kerja Sama Tim yang baik dan Kepuasan Kerja pegawai merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi instansi dan juga mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Kerja Sama Tim menjadi hal yang paling penting bagi pegawai, pegawai yang dapat berkontribusi dalam Kerja Sama Tim akan menjadi lebih mudah untuk mencapai suatu tujuan di dalam instansi tersebut. Kurangnya Kerja Sama Tim akan berdampak serius dalam pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang.”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Kerja Sama Tim dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang akan menjadi bahan penelitiannya.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang adalah sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim
  - a. Kurangnya kontribusi antar tim

- b. Kurangnya Interaksi antar tim
2. Konflik
    - a. Sering terjadinya kesalahan komunikasi antar pegawai
    - b. Selalu ada perbedaan tujuan antar pegawai
  3. Kepuasan Kerja Pegawai
    - a. Tidak sebandingnya gaji dengan beban kerja
    - b. Promosi yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian atau minat karyawan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kerja Sama Tim di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang
2. Bagaimana Konflik di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang
4. Seberapa besar pengaruh Kerja Sama Tim dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang baik secara simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kerja Sama Tim di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang

2. Konflik di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang
3. Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang
4. Besarnya Pengaruh Kerja Sama Tim dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Subang baik secara simultan dan parsial

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini guna diajukan guna menjelaskan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan Kerja Sama Tim, Konflik dan Kepuasan Kerja Pegawai, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Kerja Sama Tim dan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kota Subang.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **a. Kegunaan Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai Kerja Sama tim dan Konflik. Penulis juga dapat mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kota Subang.

###### **b. Kegunaan Bagi Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Kota Subang**

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara memaksimalkan Kerja Sama antar Tim serta menambah pemahaman tugas dan prestasi karyawan Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kota Subang. Selain itu pimpinan harus sering melakukan Pengawasan Kerja terhadap karyawan dan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan agar tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu dari instansi mengetahui Kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Subang.

c. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang Kerja Sama Tim dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Kota Subang.