

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung adalah salah satu unit kerja di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dimana Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung memiliki tiga bidang tugas, yaitu air tanah, geologi teknik dan geologi lingkungan. Dalam bidang air tanah mempunyai tugas inventarisasi dan penelitian air tanah serta kebijakan dalam pengelolaan air tanah di seluruh Indonesia.

Dalam mengatasi beberapa kendala pada pembangunan infrastruktur maupun bangunan strategis, bidang geologi teknik mempunyai tugas untuk memecahkan permasalahan tersebut. Karena selama ini UU Penataan Ruang dan Peraturan Pemerintah mengenai Tata Ruang dari sektor ESDM sering tidak terakomodir dalam Perda Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi maupun Kabupaten/Kota sehingga dari bidang geologi lingkungan mempunyai tugas untuk memberikan substansi sektor ESDM pada revisi tata ruang nasional, Dengan proses terbentuknya air tanah yang mencapai ratusan bahkan ribuan tahun sampai bisa diambil di mata air atau di sumur, kekritisn air bersih di perkotaan bisa dibilang menjadi persoalan yang sering terjadi. Saat ini di kota-kota besar sudah mengalami kekritisn air bersih, sementara di daerah itu kekeringan sudah secara rutin terjadi setiap tahun. Akibatnya, permukaan air

tanah semakin turun yang menimbulkan daya rusak, karena diambil dalam jumlah besar secara terus menerus oleh industri dan masyarakat, air tanah semakin tergedradasi dan menyebabkan air laut masuk menggantikan posisi air tanah. Oleh karena itu, Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung membutuhkan tenaga ahli yang mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada instansi sebagai sikap pengabdian dari para pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan

pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan
Geologi Lingkungan
Kota Bandung (2013-2014)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2013		Tahun 2014	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	89	Sangat baik	87	Sangat baik
2.	Prestasi Kerja	88	Sangat baik	78	Baik
3.	Tanggung Jawab	88	Sangat baik	80	Sangat baik
4.	Ketaatan	80	baik	77	Baik
5.	Kejujuran	86	Sangat baik	70	Cukup
6.	Kerjasama	83	baik	70	Cukup
7.	Prakrasa	85	baik	84	Baik
8.	Kepemimpinan	87	Sangat baik	86	Sangat baik
Jumlah		686		632	
Rata-Rata		85,75	Sangat Baik	79	Baik

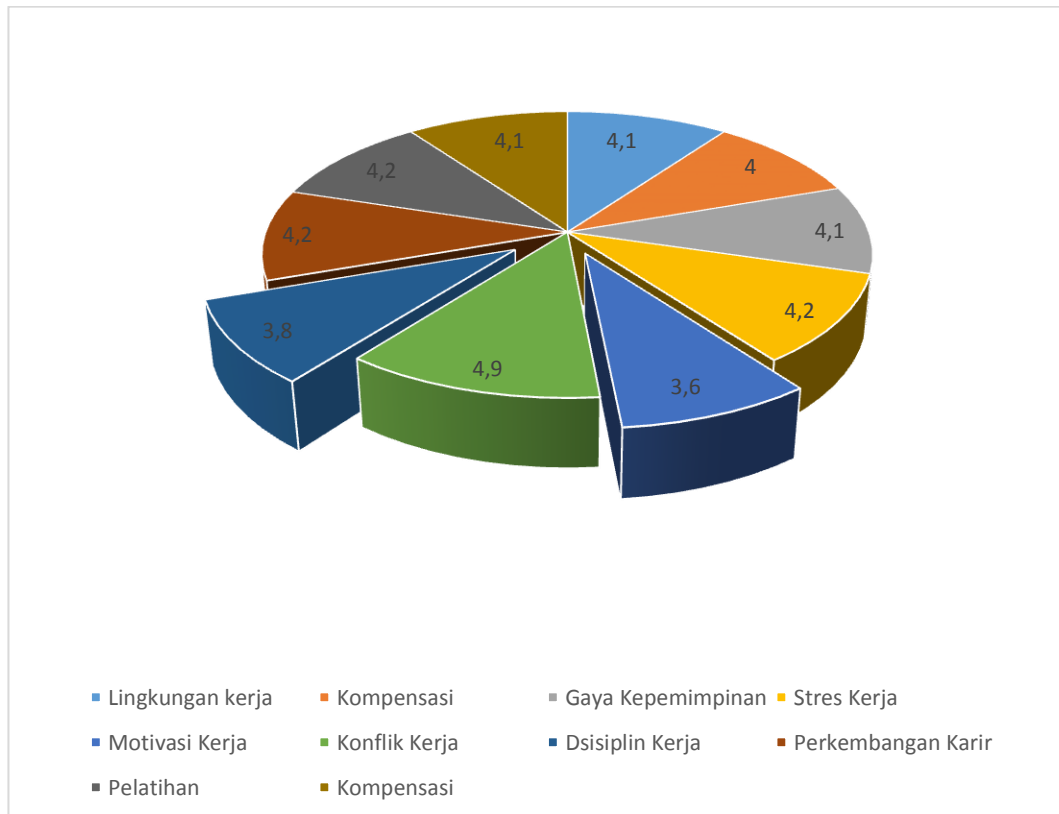
(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Kepegawaian PAG)

Keterangan :

- | | | | |
|-----------------|-----|---|------|
| 1. Sangat Baik | 86% | - | 100% |
| 2. Baik | 71% | - | 85% |
| 3. Cukup | 57% | - | 70% |
| 4. Buruk | 43% | - | 56% |
| 5. Sangat Buruk | 29% | - | 42% |

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2013 hingga tahun 2014 terjadi penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan Kepegawaian di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung terutama unsur kejujuran dan kerjasama. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung didapat pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, bermain handphone bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi, selain

itu pegawai masih ada yang sulit menerima pendapat orang lain dan tidak mau bekerjasama.



Gambar 1.1
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah dilihat dari hasil kuesioner pendahuluan dimana motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja paling rendah dengan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan jabatan terutama kebutuhan akan

pertemanan dengan rata-rata 3,6. Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung bahwa kurangnya pegawai yang inovatif dalam bekerja, kurangnya memberikan kontribusi untuk instansi, sering terjadi selisih paham antar pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil mau pun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana diungkapkan Wursanto (2010: 131), “motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja”.

Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal. Kemudian, selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung yaitu dari segi kedisiplinan kehadiran pegawai bisa dilihat dari tabel dibawah bahwa adanya penurunan tingkat absensi pegawai dimana jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan khususnya pada Bidang Air Tanah dari tahun 2013 ke tahun 2014 menurun dibandingkan dengan Bidang lainnya di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Laporan Kehadiran Unit Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi
Lingkungan (PAG) Bandung
Tahun 2013

No	Nama Unit	Absensi					Jumlah
		Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
07:04	PSG	1	3	2	1	4	10
07:04:01	Tata Usaha	58	14	12	12	13	51
07:04:02	Air Tanah	79	16	15	13	13	57
07:04:03	Geologi Lingkungan	34	11	14	11	12	48
07:04:04	Geologi Teknik	41	15	10	8	15	48
07:04:05	konservasi Air Tanah	20	10	12	9	11	42
Total		233	69	65	54	68	235

Sumber: Data bagian kepegawaian PAG Bandung (diolah,2014)

Pada tabel 1.2 laporan kehadiran Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung dapat dilihat bahwa bagian bidang air tanah yang memiliki tingkat absensi yang rendah ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 13.

Tabel 1.3
Laporan Kehadiran Unit Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi
Lingkungan (PAG) Bandung
Tahun 2014

Kode	Nama Unit	Absensi					Jumlah
		Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
07:04	PSG	1	5	6	3	5	19
07:04:01	Tata Usaha	58	17	14	11	15	57
07:04:02	Air Tanah	79	12	18	33	17	80
07:04:03	Geologi Lingkungan	34	10	15	12	13	50
07:04:04	Geologi Teknik	41	13	14	7	12	46
07:04:05	konservasi Air Tanah	20	13	10	9	12	44
Total		233	70	77	57	74	296

Sumber: Data bagian kepegawaian PAG Bandung (diolah,2015)

Dapat dilihat dari tabel 1.3 tentang laporan kehadiran Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung bahwa ada penurunan tingkat kehadiran pegawai dari tahun 2013 ke tahun 2014 dimana ketidakhadiran

tanpa keterangan terutama di bagian bidang Air Tanah menurun, dimana tahun 2013 ketidakhadiran tanpa keterangan 13 kali dan pada 2014 meningkat menjadi 33 kali, tentu saja ini salah satu menjadi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Tabel 1.4
Disiplin Kerja Pegawai PAG Bandung

No	Disiplin Kerja	Frekuensi					Skor	Total responden	Realisasi (%)	Target (%)
		5	4	3	2	1				
1	Jam masuk kerja	7	5	10	4	4	97	30	64	100
2	Tanggung jawab	11	14	3	2	-	124	30	82	100
3	Cara berpakaian	13	10	5	1	1	122	30	81	100
4	Sopan santun	14	12	3	1	-	129	30	86	100
5	Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan	15	13	2	-	-	133	30	88	100
6	Jam istirahat	7	5	10	4	4	97	30	64	100
7	Norma	13	10	5	1	1	123	30	82	100
Rata-rata							117	30	78	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Dari tabel 1.4 Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja setelah motivasi. Dimana disiplin kerja pegawai khususnya pada jam masuk kerja dan jam istirahat dengan realisasi terendah dibawah rata-rata dibandingkan indikator lain. Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh instansi, karena banyaknya juga alasan para pegawai dari mulai datang tidak sempat cap jari, terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal. Faktor-faktor yang dapat

digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT SUMBER DAYA AIR TANAH DAN GEOLOGI LINGKUNGAN (PAG) BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Dalam sub-bab berikut akan dipaparkan mengenai identifikasi masalah dalam penelitian ini serta rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, pemaparan tersebut sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebagaimana layaknya suatu instansi Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran pening guna stabilitas instansi, dimana motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai.

Melihat permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung yang kurang baik, adalah yang meliputi:

Kinerja:

1. Menyalahgunakan wewenang dengan mementingkan kepentingan pribadi.
2. Tidak mau menerima pendapat orang lain.
3. Sulit diajak bekerja sama.

Motivasi:

1. Pegawai kurang inovatif dalam bekerja.
2. Pegawai kurang memberikan kontribusi untuk instansi.
3. Masih sering terjadi selisih paham antar pegawai.

Disiplin Kerja:

1. Masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja.
2. Pegawai sering mengulur waktu istirahat.
3. Pegawai masih banyak yang tidak hadir sehari-hari tanpa keterangan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang didapatkan untuk memperoleh kesimpulan.

Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Air Tanah Dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.

2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun pada suatu perusahaan atau instansi dan memiliki permasalahan yang sama dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama masa perkuliahan.
- b. Dapat mengetahui motivasi kerja di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
- c. Dapat mengetahui disiplin kerja di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung.
- d. Dapat mengetahui kinerja pegawai di Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung

2. Bagi Pusat Sumber Daya Air Tanah dan Geologi Lingkungan (PAG) Bandung

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan atau instansi dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.