

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lain seperti modal, investasi dan teknologi. Sebab sumber daya lainnya tidak dapat memberikan manfaat jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penyangga utama instansi untuk menggerakkan roda suatu organisasi dalam usaha mewujudkan misi dan visi instansi.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar sesuai dengan Peraturan Kementrian ESDM No.18.

Suatu organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta dalam kegiatannya membutuhkan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya. Semakin maju dan ketatnya persaingan mendorong organisasi untuk lebih selektif dalam memperkerjakan tenaga ahli di tiap bidangnya. Pada umumnya organisasi memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diinginkan hanya bisa didapat bila organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai

memegang peranan penting sebagai perencana dan pelaksana program yang telah dibuat dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya agar dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak instansi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu instansi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga

pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja.

Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM aparatur, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang, tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun optimal.

Hak dan kewajiban PNS menurut UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU 43 Tahun 1999. Kewajiban PNS sebagai berikut :

1. Berdasarkan Pasal 4 menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
2. Berdasarkan Pasal 5 menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangundangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
3. Berdasarkan Pasal 6 Huruf a menyatakan setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.

4. Berdasarkan Pasal 6 Huruf b menyatakan pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.

Sedangkan hak PNS sebagai berikut :

1. Berdasarkan Pasal 7 menyatakan setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan Pasal 8 menyatakan setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.
3. Berdasarkan Pasal 9 angka 1 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.
4. Berdasarkan Pasal 9 Angka 2 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
5. Berdasarkan Pasal 9 Angka 3 Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.
6. Berdasarkan Pasal 10 menyatakan setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di instansi dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi pada saat ini, sehingga menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan beserta

permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor: 12 Tahun 2013 menyatakan bahwa museum geologi adalah salah satu unit pelaksana Teknis di lingkungan badan geologi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala badan geologi. Museum geologi ini juga berada di bawah naungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Museum geologi mempunyai tugas yaitu melaksanakan pengelolaan, penelitian, pengembangan, konservasi, peragaan dan penyebarluasan informasi koleksi geologi.

Dalam melaksanakan tugasnya, Museum Geologi menyelenggarakan fungsi sebagai penyusunan rencana dan program serta pengelolaan kerja sama, pelaksanaan pengelolaan koleksi geologi, pelaksanaan penelitian, pengembangan dan konservasi koleksi geologi, pelaksanaan peragaan dan pameran koleksi geologi, pelaksanaan bimbingan edukasi dan penyebarluasan informasi koleksi geologi, pengelolaan sarana dan prasarana, dan pelaksanaan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga.

Museum geologi sebagai tenaga pelaksana untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan agar mampu mempengaruhi pegawai supaya memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh macam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Untuk melihat kondisi awal perusahaan apakah terjadi masalah atau tidak maka penulis melakukan Pra *Survey* guna melihat permasalahan yang terjadi. Berikut ini hasil kuesioner Pra *Survey* yang disebarakan kepada 20 pegawai di Museum Geologi :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra *Survey* Variabel Dependen**

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		Jml Skor	Rata-Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Produktifitas Kerja	20	100	41	164	15	45	3	6	1	1	316	3.95
2.	Kinerja pegawai	16	80	49	196	12	36	0	0	3	3	315	3.93
3.	Loyalitas Kerja	18	90	55	220	7	21	0	0	0	0	331	4.13
F = Frekuensi      Jumlah Responden = 20 N = Frekuensi × Skor Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden × Jumlah Pernyataan)													

Sumber : hasil kuesioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan data kuesioner pra *survey* yang telah dibagikan kepada 20 responden, dilihat dari hasil rata-rata masing-masing variabel dependen menunjukkan bahwa kinerja kerja mendapatkan angka rata-rata paling rendah diperoleh dari rata-rata hasil pengolahan data kuesioner. Rendahnya hasil rata-rata angka pada kinerja kerja disebabkan karena pegawai masih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kelompok selain itu kurangnya kerjasama antar pegawai serta adanya beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan tepat waktu, sehingga hasil dari kinerja pegawai belum optimal.

Perolehan hasil yang didapatkan pada variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada tabel 1.2 kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang rendah. Rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi bisa di lihat dari

pemberian kompensasi seperti pemberian gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh instansi dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Berikut ini hasil kuesioner Pra *Survey* variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang disebarkan kepada 20 pegawai di Museum Geologi :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra *Survey* Variabel Independen**

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)		Jml Skor	Rata-Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kompensasi	12	60	56	224	7	21	4	8	1	1	314	3.92
2.	Disiplin Kerja	15	75	57	228	7	21	0	0	1	1	325	4.06
3.	Lingkungan Kerja	9	45	55	220	14	42	2	4	0	0	311	3.88
4.	Kompetensi	12	60	68	272	0	0	0	0	0	0	332	4.15
5.	Motivasi	13	65	57	228	5	15	5	10	0	0	318	3.97
6.	Pelatihan	14	70	55	220	5	15	6	12	0	0	317	3.96
7.	Iklim Kerja	10	50	66	264	4	12	0	0	0	0	326	4.07

F = Frekuensi      Jumlah Responden = 20  
N = Frekuensi × Skor  
Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden × Jumlah Pernyataan)

Sumber : hasil kuesioner yang telah dihitung (diolah 2016)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan Museum Geologi Bandung ialah gaji pokok, tunjangan kinerja, honor, dan asuransi kesehatan. Gaji pokok yang dapat dilihat pada tabel 1.3 di kosongkan karena pemberian gaji pokok pada pegawai disesuaikan dengan golongan PNS dan masa jabatan pegawai tersebut, sehingga tiap pegawai mendapatkan gaji pokok yang berbeda-beda. Pemberian gaji pula menjadi permasalahan di sebagian pegawai, karena gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan pegawai, dan gaji belum dapat mencukupi kebutuhan pegawai. Setelah dilakukan wawancara kepada salah seorang pegawai di Museum Geologi Bandung mengatakan bahwa di museum geologi tidak memberikan tunjangan hari raya dikarenakan tunjangan

hari raya diberikan langsung oleh Kementerian ESDM kepada pegawai. Selain itu diketahui bahwa permasalahan mereka mengenai kompensasi adalah kurang tepatnya waktu pada pemberian tunjangan kinerja. Kemudian kompensasi non finansial yang diberikan hanya asuransi kesehatan berupa BPJS sehingga kompensasi non-finansial yang diterima pegawai belum memenuhi kesejahteraan mereka, para pegawai membutuhkan asuransi kecelakaan kerja dan kompensasi non finansial lainnya. Berikut ini daftar kompensasi yang diberikan Museum geologi kepada pegawai :

**Tabel 1.3**  
**Daftar Kompensasi yang diterima Pegawai**

<b>Keterangan</b>	<b>Gaji pokok</b>	<b>Tunjangan Kinerja</b>	<b>Honor</b>	<b>Asuransi Kesehatan</b>
<b>Golongan II</b>				
A	-	Rp. 2.216.000	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 2.493.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	Rp. 2.493.000	Rp.300.000	BPJS
D	-	-	Rp.300.000	BPJS
<b>Golongan III</b>				
A	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	Rp. 2.928.000	Rp.300.000	BPJS
D	-	Rp. 3.781.000	Rp.300.000	BPJS
<b>Golongan IV</b>				
A	-	-	Rp.300.000	BPJS
B	-	Rp. 5.183.000	Rp.300.000	BPJS
C	-	-	Rp.300.000	BPJS
D	-	Rp. 3.781.000	Rp.300.000	BPJS

Sumber : Museum Geologi

Kemudian pada tabel 1.2 didapatkan angka terendah pada variabel lingkungan kerja diketahui penyebabnya adalah ketidaknyamanan pegawai dengan ruang kerja yang kurang bersih dan nyaman, suara bising di ruangan yang membuat tidak nyaman, ruang gerak yang terbatas, tidak ada pencahayaan matahari masuk ke dalam ruangan dan beberapa pegawai merasakan lingkungan

non fisik yang tidak nyaman disebabkan oleh kurangnya diperlakukan seperti keluarga di lingkungan instansi.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai museum geologi menyatakan bahwa “lingkungan kerja di museum geologi ini kurang memadai, bangunan kantor yang sudah tua, ruang kerja yang sempit yang mengharuskan pegawai bekerja dalam satu ruangan diisi oleh 3 pegawai yang dirasa membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.”

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka instansi harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada pegawai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Serta lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 75 menyatakan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Dan Pasal 76 menyatakan penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS serta penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Hasil penilaian prestasi kinerja pada tabel 1.4 dibawah ini menjelaskan bahwa terjadi kenaikan dalam rata-rata pencapaian kinerja dari tahun 2011-2012 dengan sasaran pencapaian kinerja pada tahun 2011 dengan rata-rata 82,28, pada tahun 2012 dengan nilai rata-rata 84,14. Sedangkan pada tahun 2012-2013 terjadi penurunan dalam rata-rata pencapaian kinerja dengan rata-rata pada tahun 2013 ialah 83,14. Berikut ini tabel 1.4 daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai di Museum Geologi Bandung :

**Tabel 1.4**  
**Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai**  
**di Museum Geologi Bandung**

<b>Tahun</b>		<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Unsur yang dinilai</b>		<b>Angka</b>	<b>Angka</b>	<b>Angka</b>
<b>a.</b>	Kesetiaan	91	92	92
<b>b.</b>	Prestasi Kerja	81	84	83
<b>c.</b>	Tanggung Jawab	82	83	82
<b>d.</b>	Ketaatan	81	82	81
<b>e.</b>	Kejujuran	81	82	81
<b>f.</b>	Kerjasama	80	83	81
<b>g.</b>	Prakarsa	80	83	82
<b>h.</b>	Kepemimpinan	-	-	-
<b>Jumlah</b>		576	589	582
<b>Nilai Rata-Rata</b>		82,28	84,14	83,14

*Sumber : Data sekunder Museum Geologi Bandung*

Pada Peraturan Pemerintahan No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja

pegawai dan perilaku pegawai. Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berikut ini salah satu hasil SKP pegawai Museum Geologi Bandung :

Jangka Waktu Penilaian  
Januari 2015 s/d Desember 2015

NO	I. KEGIATAN TUGAS TAMBAHAN	AK	TARGET					AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Menerima, memeriksa, mengendahkan serta mencatat nomor, kode dan tanggal surat/dokumen masuk		300 dokumen	100	12 bln	-		300 dokumen	90	12 bln		266	88,67	
2	Menyerahkan surat/dokumen masuk yang telah diagenda kepada pimpinan		300 dokumen	100	12 bln	-		300 dokumen	90	12 bln		266	88,67	
3	Mengumpulkan pertinggal surat/dokumen masuk yang akan diarsip		300 dokumen	100	12 bln	-		300 dokumen	90	12 bln		266	88,67	
4	Mencatat surat/dokumen masuk yang telah dicabkan atasan ke dalam buku agenda dengan memberi nomor, tanggal pembuatan, dan kode surat		300 dokumen	100	12 bln	-		300 dokumen	95	12 bln		271	90,33	
5	Mengarahkan surat-surat pada lembaran formulir surat keluar untuk dicatat pada buku agenda untuk pengendalian surat dan <u>kegiatan alamat</u>		300 dokumen	100	12 bln	-		300 dokumen	95	12 bln		271	90,33	
6	Mencatat konsep surat/dokumen masuk ke dalam buku agenda sebagai bahan penelusuran surat		50 dokumen	100	12 bln	-		50 dokumen	90	12 bln		266	88,67	
7	Membuat laporan secara berkala surat/dokumen masuk yang telah diarsipkan berdasarkan realisasi dan pendistribusian surat-surat		12 laporan	100	12 bln	-		12 laporan	90	12 bln		266	88,67	
8	Menerima dan mengumpulkan surat/dokumen masuk untuk diarsipkan sesuai dengan petunjuk dan metoda kearsipan		50 dokumen	100	12 bln	-		50 dokumen	90	12 bln		266	88,67	
9	Memilih surat/dokumen yang akan diarsipkan berdasarkan kode masalah arsip dan mencatatnya ke dalam buku kendali arsip		50 dokumen	100	12 bln	-		50 dokumen	95	12 bln		271	90,33	
10	Melaksanakan arahan dan petunjuk kedinasan dari atasan sesuai garis kewenangan untuk kelancaran tugas		12 dokumen	100	12 bln	-		12 dokumen	95	12 bln		271	90,33	
<b>II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :</b>														
1	(tugas tambahan)													
2	(kreatifitas)													
<b>Nilai Capaian SKP</b>													<b>89,50</b> (Baik)	

**Gambar 1.1**  
**Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2015**

*Sumber : Data sekunder Museum Geologi Bandung*

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa hasil dari penilaian capaian sasaran kerja salah satu pegawai Museum Geologi Bandung di bidang pengadministrasian umum tahun 2015 dilihat dari gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai capaian SKP terhitung 89,50 terbilang baik. Pegawai telah melakukan kegiatan ataupun tugas hampir mencapai target yang telah ditentukan. Berikut ini

tabel 1.5 catatan penilaian perilaku PNS salah satu pegawai di pengadministrasian umum :

**Tabel 1.5**  
**Catatan Penilaian Perilaku PNS di Museum Geologi**

No.	Unsur yang dinilai	2014	Keterangan	2015	Keterangan
		Angka		Angka	
1.	Orientasi pelayanan	83,00	Baik	85,00	Baik
2.	Integritas	85,00	Baik	83,00	Baik
3.	Komitmen	93,00	Sangat Baik	92,00	Sangat Baik
4.	Disiplin	83,00	Baik	82,00	Baik
5.	Kerjasama	82,00	Baik	84,00	Baik
6.	Kepemimpinan	-		-	-
	<b>Jumlah</b>	426		426	
	<b>Nilai Rata-rata</b>	85,20	Baik	85,20	Baik

*Sumber : Data sekunder Museum Geologi Bandung*

Penilaian SKP sampai dengan akhir desember 2015 adalah 89,50 sedangkan penilaian perilaku kerja tahun 2015 menghasilkan rata-rata 85,20 yang bisa dilihat tidak ada peningkatan maupun penurunan dari tahun 2014 dengan rata-rata 85,20 dan bisa dikatakan penilaian perilaku PNS Museum Geologi Bandung sudah baik.

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan adanya penurunan nilai prestasi kerja pegawai dari tahun 2014-2015 dengan nilai prestasi kerja pada tahun 2014 ialah 89,28 sedangkan tahun 2015 ialah 87,78. Dengan terjadinya penurunan nilai prestasi kerja ini pegawai harus lebih meningkatkan kembali sasaran kerja pegawai sesuai target yang sudah ditentukan dan memperbaiki perilaku sehingga pada saat penilaian prestasi kerja dapat mengalami kenaikan yang lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Berikut ini tabel 1.6 mengenai penilaian prestasi kerja PNS di Museum geologi :

**Tabel 1.6**  
**Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Museum Geologi**

Unsur yang dinilai		2014	JMLH	2015	JMLH
		Angka		Angka	
a. Sasaran Kerja Pegawai		92,00 x 60%	<b>55,20</b>	89,50x 60%	<b>53,70</b>
b. Perilaku kerja	1.Orientasi pelayanan	83,00		85,00	
	2.Integritas	85,00		83,00	
	3.Komitmen	93,00		92,00	
	4.Disiplin	83,00		82,00	
	5.Kerjasama	82,00		84,00	
	6.Kepemimpinan	-		-	
	<b>Jumlah</b>	426		426	
	<b>Nilai Rata-rata</b>	85,20		85,20	
<b>Nilai Perilaku Kerja</b>	85,20 x 40 %	<b>34,08</b>	85,20 x 40 %	<b>34,08</b>	
<b>Nilai Prestasi Kerja</b>			<b>89,28</b>		<b>87,78</b>

*Sumber : Data sekunder Museum Geologi Bandung*

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam memajukan kinerja secara keseluruhan di instansi, maka Museum Geologi Bandung perlu untuk melakukan perbaikan aspek-aspek yang disinyalir mempengaruhi kinerja kerja para pegawai yaitu kompensasi dan lingkungan kerja pegawai, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan Museum Geologi Bandung. Dengan adanya kinerja yang baik dari pegawai, maka tujuan instansi pun akan tercapai dengan baik. Hal ini menjadi tugas Museum Geologi Bandung untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kompensasi pegawai dan lingkungan kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Dengan adanya kontribusi positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan dari Museum Geologi Bandung.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kompensasi dan lingkungan kerja bagi instansi atau organisasi, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MUSEUM GEOLOGI BANDUNG** “

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Museum Geologi Bandung, yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan pegawai.
2. Pemberian tunjangan kinerja maupun honor belum tepat waktu.
3. Pemberian insentif belum dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
4. Fasilitas bangunan gedung kantor belum memadai.
5. Penerangan di tempat kerja kurang mendukung.
6. Lingkungan kerja yang kurang bersih dan nyaman.
7. Ruang kerja yang sempit.
8. Kurangnya rasa kekeluargaan di antara pegawai.
9. Kinerja karyawan kurang optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Museum Geologi Bandung, sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kompensasi di Museum Geologi Bandung.
2. Bagaimana persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja di Museum Geologi Bandung.
3. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai di Museum Geologi Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Museum Geologi Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Persepsi pegawai mengenai kompensasi di Museum Geologi Bandung.
2. Persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja di Museum Geologi Bandung.
3. Persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai di Museum Geologi Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Museum Geologi Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis :

1. Kegunaan secara akademis:
  - a. Penelitian ini diharap kann dapat menambah wawancara dab pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan diperkuliahan.
  - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi penelitian yang sejenis.
2. Kegunaan secara praktis :
  - a. Bagi penulis
    - 1) Penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.
    - 2) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan penulis dalam memperoleh informasi dan dapat memberikan gambaran atau masukan terhadap Museum Geologi Bandung dalam pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
    - 3) Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan dan mempraktekan ilmu yang telah didapatnya.

b. Bagi instansi

Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dimasa yang akan datang.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.