

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

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.

PNS (Pegawai Negri 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 pegawai plat merah dalam UU ASN diatur dalam pasal 21 dan 23. Dalam UU ASN kewajiban PNS dan PPPK sama akan tetapi masalah Hak berbeda. Hak PNS diatur dalam pasal 21 dan hak PPPK diatur dalam pasal 22. Perbedaannya, PPPK tidak mempunyai hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hak dan kewajiban PNS menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana telah ditetapkan. Hak dan Kewajiban PNS sebagai berikut:

1. Hak PNS (Pasal 21 UU ASN)
 - a. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas.
 - b. Cuti.
 - c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 - d. Perlindungan.
2. Kewajiban Pegawai ASN (Pasal 23)
 - a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah yang sah.
 - b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Seorang pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, maka kinerja pegawai bersifat individual karena memiliki tingkat yang berbeda-beda. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawainya.

Badan Geologi adalah suatu badan yang memiliki tugas menyelenggarakan penelitian, penyelidikan, dan pelayanan di bidang sumber daya geologi, vulkanologi dan mititgasi bencana geologi, air tanah, dan geologi lingkungan, serta survei geologi. Badan Geologi memiliki beberapa unit eselon, yaitu Pusat Survei Geologi, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana, Pusat Air Tanah dan Geologi Lingkungan dan Pusat Sumber Daya Minyak Bumi. Tiap unit eselon memiliki pencapaian target kerja yang berbeda, dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja Unit Eselon yang Berada di Bawah Badan Geologi pada Tahun 2018

No.	Unit Eselon di bawah Badan Geologi	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan	87	100
2.	Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi	83	100
3.	Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi	75	100
4.	Pusat Survei Geologi	70	100

Sumber: Badan Geologi

Berdasarkan data dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Realisasi kinerja Pusat Survei Geologi pada tahun 2018 lebih rendah dibanding unit eselon lain dengan angka pencapaian di 70%, sedangkan target kinerjanya 100%. Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan berada pada angka 87%, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi berada pada angka 83%, dan Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi berada pada angka 75%. Berdasarkan tabel realisasi kinerja di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi masih belum optimal, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian di Pusat Survei Geologi.

Pusat Survei Geologi merupakan unit eselon yang berada di bawah Badan Geologi yang bertugas untuk menyimpan sebagian besar dokumen hasil penyelidikan mineral dan geologi dari berbagai pelosok wilayah Indonesia, berupa pustaka (laporan, terbitan, peta) dan percontoh (batuan, mineral, fosil). Selain menyimpan dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi, juga mewarisi dan merawat semua dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi dan bahan tambang yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pendahulunya, mulai dari *Dienst van het Mijnwezen* (1850-1922) sampai dengan Puslitbang Geologi (1978-2005).

Ada 6 sub-bagian yang dimiliki oleh Pusat Survei Geologi, yaitu sub-bagian Pemetaan Tematik, Pemetaan Sistematis, Migas Konvensional, Migas Non-Konvensional, Umum dan Kepegawaian serta Perencanaan dan Keuangan. Setiap sub-bagian tentunya memiliki tugas yang berbeda begitu pula dengan realisasi kinerja yang dicapainya. Berikut ini merupakan realisasi kinerja pada tahun 2018 di semua sub-bagian pada Pusat Survei Geologi:

Tabel 1.2
Realisasi Kinerja Sub-Bagian yang Berada di Bawah Pusat Survei Geologi pada Tahun 2018

No.	Sub-bagian di bawah Pusat Survei Geologi	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	Sub-Bagian Pemetaan Tematik	89	100
2.	Sub-bagian Migas Konvensional	88	100
3.	Sub-Bagian Migas Non-Konvensional	84	100
4.	Sub-Bagian Perencanaan dan Keuangan	82	100
5.	Sub-Bagian Pemetaan Sistematis	79	100
6.	Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian	77	100

Sumber: Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa adanya perbedaan realisasi kinerja di tiap sub-bagian pada Pusat Survei Geologi. Pencapaian kinerja sub-bagian pemetaan tematik berada pada angka 89%, sub-bagian migas konvensional berada pada angka 88%, sub-bagian migas non-konvensional berada pada angka 84%, sub-bagian perencanaan dan keuangan berada pada angka 82%, sub-bagian pemetaan sistematis berada pada angka 79% dan sub-bagian umum dan kepegawaian berada pada angka 77%. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dinyatakan sub-bagian yang memiliki realisasi kinerja terendah di Pusat Survei Geologi adalah Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian pada Pusat Survei Geologi,

karena dari hasil tabel tersebut dapat dinyatakan kinerja yang dimiliki pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian belum optimal dikarenakan realisasi kinerja yang lebih rendah dari sub-bagian lain.

Sub-bagian umum dan kepegawaian sendiri memiliki tugas untuk mengolah semua data para pegawai di Pusat Survei Geologi, baik data gaji, absensi, hingga data pensiunan.

Setiap instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat tercapai jika kinerja pegawai dinilai baik. Tetapi, tujuan juga dapat dicapai apabila kinerja pegawai dikatakan kurang baik atau buruk, namun membutuhkan waktu lebih lama untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan kemungkinan tujuan yang dicapai tidak optimal. Era globalisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi proaktif terhadap perubahan.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan standar nilai kerja pegawai Pusat Survei Geologi:

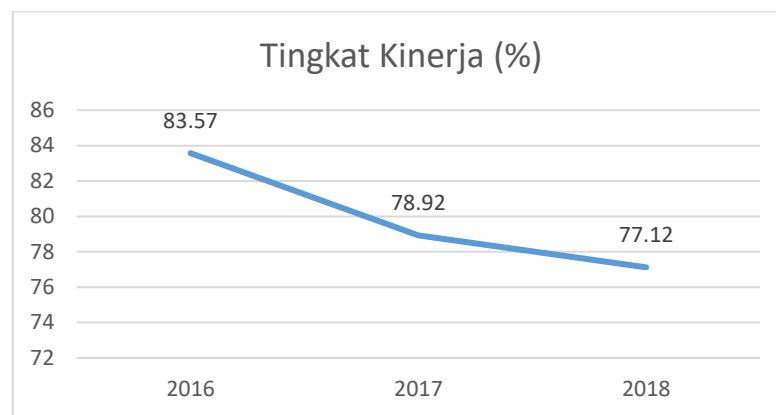
Tabel 1.3
Standar Nilai Kerja Pegawai Pusat Survei Geologi

No.	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1.	91-100	A	Sangat Baik
2.	81-90	B	Baik
3.	71-80	C	Cukup
4.	51-70	D	Kurang
5.	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber: Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat standar kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh Pusat Survei Geologi, yaitu nilai 91-100 merupakan standar nilai sangat baik dengan predikat A, nilai 81-90 merupakan standar nilai baik dengan

predikat B, nilai 71-80 merupakan standar nilai cukup baik dengan predikat C, sedangkan nilai 51-70 merupakan standar nilai kurang dengan predikat D dan nilai 50 ke bawah merupakan standar nilai buruk dengan predikat E. Tabel tersebut memperlihatkan *range* nilai kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi, sehingga penulis dapat mengetahui nilai kinerja dan predikat yang diperoleh pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.



Gambar 1.1

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian pada Tahun 2016-2018

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian mengalami penurunan dalam kinerja pegawainya dari tahun 2016-2018. Pada tahun 2016 tingkat penilaian berada pada kategori baik yaitu sebesar 83,57% dengan predikat B dan keterangan baik. Namun, pada tahun 2017 tingkat penilaian mengalami penurunan menjadi sebesar 78,92% dengan predikat C. Dan pada tahun 2018 tingkat penilaian mengalami penurunan lagi menjadi 77,12% yang dikategorikan dalam keadaan cukup dengan predikat C dan tidak berada dalam kondisi baik maupun sangat baik seperti yang diharapkan pihak instansi. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan

penelitian di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, karena kinerja pegawainya menurun dari tahun ke tahun dan belum mencapai keinginan pihak instansi.

Penulis melakukan pra-survei berupa kuesioner sebagai data penguat mengenai kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

Tabel 1.4
Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Kinerja Pegawai	Kuantitas kerja	5	7	7	13	2	102	3,00
	Kualitas kerja	1	4	8	17	4	121	3,56
	Kerjasama	0	3	6	24	1	125	3,67
	Tanggung jawab	0	3	8	15	8	130	3,82
	Inisiatif	3	11	13	7	0	92	2,71
SKOR RATA-RATA							570	16,76
JUMLAH							3,35	

Sumber: Hasil Pra-Survei Kuesioner di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, Mei 2019

Tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil kuesioner penelitian pendahuluan kepada 34 pegawai mengenai kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Dimensi kualitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab berada dalam keadaan baik, namun dimensi kuantitas kerja dan inisiatif berada dalam keadaan cukup. Dimensi kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 3,00 yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dan dimensi inisiatif memiliki skor rata-rata paling rendah, yaitu 2,71 yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya

sendiri, sehingga para pegawai masih harus diperintah untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum diselesaikan. Sehingga dapat dinyatakan ada dua dimensi dan juga faktor yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum optimal.

Penulis melakukan wawancara dengan bapak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian. Dari hasil wawancara dengan bapak Brian Prasetya dapat diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa adanya pegawai yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan kurangnya motivasi dan kemampuan kerja, dan masih cukup banyak pegawai yang masih memiliki disiplin kerja yang rendah terutama dalam hal absensi, sehingga menghambat pekerjaannya dan membuat kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian belum optimal. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh A. Azis (2016), R. Wiwi Widarsih (2018), Putu Purnama Putra (2016), Brian Hartono (2016) dan Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, motivasi, stress kerja, disiplin kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan profesionalisme.

Untuk lebih meyakinkan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner ke 34 pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-

Bagian Umum dan Kepegawaian. Berikut hasil pra-survei mengenai faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai:

Tabel 1.5
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
1.	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	11	14	5	0	88	2,59
		Keagresifan	0	9	15	7	3	106	3,12
		Kepribadian	0	3	17	9	5	118	3,47
		Performa	2	9	16	7	0	96	2,82
		Orientasi tim	1	0	12	18	3	124	3,65
Jumlah							532	15,65	
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,13		
2.	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	0	7	17	10	0	105	3,09
		Kebutuhan akan afiliasi	0	0	9	25	0	127	3,74
		Kebutuhan akan kekuasaan	0	4	6	15	9	131	3,85
Jumlah							363	10,68	
Skor Rata-Rata Motivasi							3,56		
3.	Stress Kerja	Kondisi pekerjaan	0	0	5	21	8	139	4,09
		Peran	0	4	7	19	4	125	3,68
		Faktor interpersonal	0	0	7	24	3	132	3,88
		Perkembangan karier	0	0	4	28	2	134	3,94
		Struktur organisasi	0	0	0	28	6	142	4,18
Jumlah							672	19,77	
Skor Rata-Rata Stress Kerja							3,95		
4.	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	7	5	13	9	0	92	2,71
		Tingkat kewaspadaan	4	8	9	11	2	101	2,97
		Ketaatan pada standar kerja	6	5	9	13	1	100	2,94
		Ketaatan pada peraturan kerja	5	7	8	13	1	100	2,94
		Etika Kerja	5	5	8	14	2	105	3,09
Jumlah							498	14,65	
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							2,93		
5.	Kesejahteraan	Kesejahteraan bersifat ekonomis	0	3	5	26	0	125	3,68

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
		Kesejahteraan bersifat fasilitas	0	0	8	22	4	132	3,88
		Kesejahteraan bersifat pelayanan	0	0	9	21	4	131	3,85
Jumlah								388	11,41
Skor Rata-Rata Kesejahteraan								3,80	
6.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	0	6	18	10	140	4,12
		Gaji	0	0	2	18	14	148	4,35
		Promosi	0	0	4	24	6	138	4,06
		Supervisi/Pengawasan	0	0	8	17	9	137	4,03
		Rekan kerja	0	0	0	29	5	141	4,15
Jumlah								704	20,71
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								4,14	
7.	Kemampuan Kerja	Keterampilan	0	6	10	9	10	128	3,76
		Pengetahuan	0	0	5	19	10	141	4,15
		Pengalaman kerja	0	10	3	18	3	116	3,41
Jumlah								385	11,32
Skor Rata-Rata Kemampuan Kerja								3,77	
8.	Profesionalisme	Kompetensi	0	11	14	9	0	100	2,94
		Efektivitas	3	3	15	13	0	106	3,12
		Efisiensi	3	7	7	14	3	109	3,21
		Tanggung jawab	4	6	8	15	1	105	3,09
Jumlah								420	12,36
Skor Rata-Rata Profesionalisme								3,09	

Sumber: Hasil Pra-Survei Kuesioner di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, Mei 2019

Berdasarkan tabel 1.5 faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara delapan faktor yang digunakan sebagai parameter penulisan. Budaya organisasi mendapatkan skor rata-rata 3,13, disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata 2,93, dan profesionalisme mendapatkan skor rata-rata 3,09. Dari data diatas, dapat diketahui bahwa faktor yang diduga menjadi penyebab kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-

Bagian Umum dan Kepegawaian belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme

Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada pegawai untuk bekerja secara total dan optimal. Dalam kenyataannya, dalam menerapkan budaya organisasi bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Apabila budaya yang diterapkan perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang dapat berujung pada kinerja pegawai yang kurang baik. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel bebas yang bermasalah di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu budaya organisasi dengan menyebar kuesioner kepada 34 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.6
Budaya Organisasi di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
1.	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	11	14	5	0	88	2,59
		Keagresifan	0	9	15	7	3	106	3,12
		Kepribadian	0	3	17	9	5	118	3,47
		Performa	2	9	16	7	0	96	2,82
		Orientasi tim	1	0	12	18	3	124	3,65
JUMLAH							532	15,65	
SKOR RATA-RATA BUDAYA ORGANISASI							3,13		

Sumber: Hasil Pra-Survei di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, Mei 2019

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei, variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,13 disertai 3 dimensi yang memiliki rata-rata dibawah skor rata-rata, yaitu dimensi kesadaran diri dengan rata-

rata 2,59 yang berkaitan dengan kepuasan dari pekerjaan, pengembangan diri, menaati aturan dan penyediaan pelayanan yang optimal, lalu dimensi kegaesifan dengan rata-rata 3,12 yang berkaitan penetapan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan dimensi performa dengan rata-rata 2,82 yang berkaitan dengan nilai kreativitas, kuantitas, mutu dan keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian mengenai faktor apa saja yang menyebabkan pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian kurang optimal kinerjanya. Masih ada pegawai yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya, hal ini disebabkan masih ada pegawai yang merasa kemampuan yang ia miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping itu, pegawai tidak memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini mencerminkan para pegawai belum memiliki keantusiasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lalu, pegawai juga tidak mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, namun pegawai menunggu instruksi atau perintah dari atasan mengenai bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi

pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Selain itu, disiplin kerja juga digunakan sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel bebas yang bermasalah di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu disiplin kerja dengan menyebar kuesioner kepada 34 orang pegawai sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	7	5	13	9	0	92	2,71
	Tingkat kewaspadaan	4	8	9	11	2	101	2,97
	Ketaatan pada standar kerja	6	5	9	13	1	100	2,94
	Ketaatan pada peraturan kerja	5	7	8	13	1	100	2,94
	Etika Kerja	5	5	8	14	2	105	3,09
JUMLAH							498	14,65
SKOR RATA-RATA DISIPLIN KERJA							2,93	

Tabel 1.7

Disiplin Kerja di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian

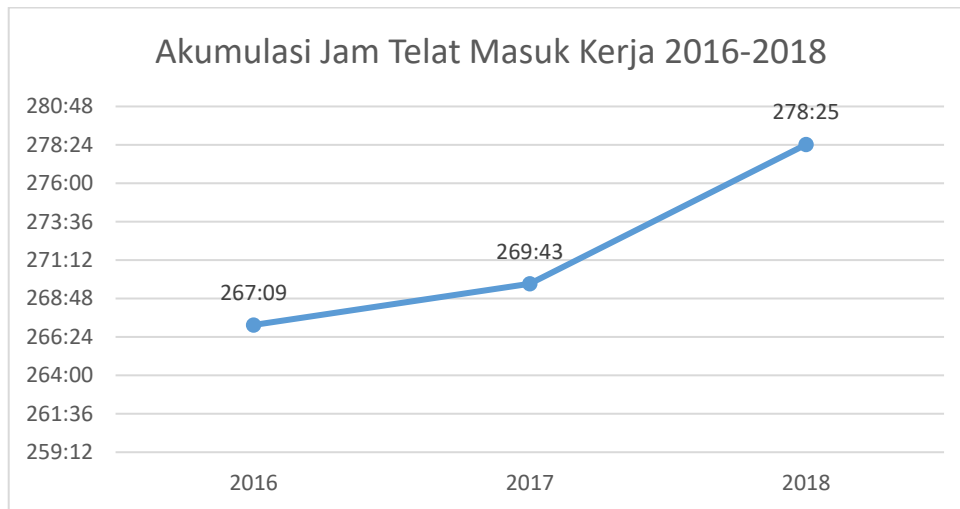
Sumber: Hasil Pra-Survei Kuesioner di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, Mei 2019

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,93 disertai 1 dimensi dengan rata-rata lebih kecil dibawah jumlah skor rata-rata, yaitu dimensi frekuensi kehadiran dengan rata-rata 2,71. Dimensi frekuensi kehadiran berkaitan dengan absensi pegawai dan ketepatan ataupun ketelatan pegawai dalam masuk kerja.

Selain melakukan pra-survei penulis juga melakukan wawancara yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, menurut bapak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian, pegawai masih belum sadar terhadap seberapa pentingnya absensi, hal ini disebabkan sanksi yang pegawai rasakan tidak begitu berat, sehingga masih ada pegawai yang sering telat masuk kerja secara disengaja.

Dalam PP No.30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri menyebutkan bahwa:

- a. Peraturan pegawai negeri adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.
- b. Pelanggaran setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan maupun diluar jam kerja.
- c. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.
- d. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin pegawai negeri sipil.
- e. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.
- f. Pemerintah kedinasan adalah pemerintah yang di berikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedinasan.



Gambar 1.2

Akumulasi Jam Telat Masuk Kerja di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawain pada Tahun 2016-2018

Gambar 1.2 di halaman sebelumnya menunjukkan akumulasi jam telat masuk kerja para pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawain pada tahun 2016-2018. Dari gambar tersebut dapat kita lihat bahwa jam telat masuk kerja para pegawai meningkat dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2016 jam telat para pegawai memiliki total sebesar 267:09 jam, lalu terjadi peningkatan yang tidak cukup tinggi menjadi 269:43 jam di tahun 2017, dan pada tahun 2018 terjadi peningkatan yang cukup tinggi menjadi sebesar 278:25 jam. Oleh karena itu, dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa para pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawain masih belum sadar akan pentingnya absensi. Hal ini disebabkan karena sanksi yang diberikan apabila pegawai telat masuk kerja kecil, sehingga para pegawai tidak terlalu memperdulikan apabila ia telat masuk kerja. Hal ini tentunya sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, karena semakin lama pegawai telat masuk kerja maka

semakin lama juga waktu yang dihabiskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Profesionalisme merupakan standar perilaku yang diterapkan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan organisasi, sikap profesionalisme yang baik dari seorang pegawai akan meningkatkan mental dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Profesionalisme juga merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu yang memiliki profesi, maka dari itu sikap profesionalisme yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai di setiap organisasi atau perusahaan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel bebas yang bermasalah di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu profesionalisme dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.8
Profesionalisme di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Profesionalisme	Kompetensi	0	11	14	9	0	100	2,94
	Efektivitas	3	3	15	13	0	106	3,12
	Efisiensi	3	7	7	14	3	109	3,21
	Tanggung jawab	4	6	8	15	1	105	3,09
SKOR RATA-RATA							420	3,09

Sumber: Hasil Pra-Survei di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian 2019, Mei

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei variabel profesionalisme memiliki skor rata-rata sebesar 3,09 disertai 2 dimensi yang memiliki rata-rata dibawah skor rata-rata yaitu dimensi kompetensi dengan rata-rata 2,94 yang berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

suatu pekerjaan yang berdasarkan kepada keterampilan dan pengetahuan pegawai, dan dimensi tanggung jawab dengan rata-rata 3,09 yang berkaitan dengan kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya secara tepat waktu dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

Berdasarkan hasil wawancara antara penulis dengan bapak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwasannya masih ada pegawai yang merasa pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan yang dimilikinya, sehingga pekerjaan pun tidak terselesaikan dengan optimal (masih ada kesalahan ataupun kekurangan). Disamping itu, masih cukup banyak pegawai yang belum dapat mengelola waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terkadang pekerjaan pun terselesaikan melebihi *deadline* atau batas waktu yang telah diberikan.

Hal ini berkaitan dengan faktor sebelumnya, yaitu disiplin kerja. Karena masih banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja maka pekerjaan pun akan terhambat sehingga bisa saja pekerjaan selesai melebihi *deadline* yang telah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor bermasalah, seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme yang ada di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan**

Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel budaya organisasi, disiplin kerja, profesionalisme dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Masalah yang terjadi diduga akibat ada pada budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kinerja Pegawai

- a. Masih banyak pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.
- b. Pegawai belum memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

2. Budaya Organisasi

- a. Pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

- b. Pegawai belum memiliki rasa inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- c. Pegawai tidak mencari cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Disiplin Kerja

- a. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai terutama dalam hal absensi.

4. Profesionalisme

- a. Masih ada pegawai yang merasa kemampuannya masih kurang dengan pekerjaan yang diberikan.
- b. Masih ada pegawai yang tidak berani bertanggung jawab atas pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bagaimana budaya organisasi di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bagaimana disiplin kerja di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
4. Bagaimana profesionalisme di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial di Pusat Survei Geologi

pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Budaya organisasi di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Disiplin kerja di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
4. Profesionalisme di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
5. Besarnya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga berguna bagi instansi yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penulisan ini adalah sebagai

berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pegawai, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penulisan yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi penulis
 - a. Penulis dapat mengetahui budaya organisasi yang berlaku di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Penulis dapat mengetahui tingkat disiplin kerja di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - c. Penulis dapat mengetahui profesionalisme yang dimiliki para pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

- d. Penulis dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai upaya untuk mengembangkan dan menyatukan persepsi budaya organisasi di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Sebagai upaya untuk mengevaluasi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - c. Sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - d. Sebagai upaya untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
 3. Bagi pihak lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.
 - b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.