

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam sebuah organisasi atau lembaga saat ini sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi yang menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dewasa ini memasuki era globalisasi setiap organisasi non profit maupun profit *oriented* dituntut untuk menjadi lebih maju. Indonesia sebagai negara berkembang saat ini tengah melaksanakan pembangunan demi terwujudnya pemerataan kesejahteraan masyarakat. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung yang sangat mempengaruhi organisasi maupun lembaga. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun lembaga mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi atau lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah mitra utama perusahaan maupun organisasi yang berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan perusahaan atau

instansi secara berkelanjutan dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan serta waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Setiap perusahaan atau instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya, tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan atau instansi.

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan, dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung adalah satuan kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Deputi Bidang Sains dan Aplikasi Teknologi Nuklir, Badan Tenaga Nuklir Nasional. Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) dibentuk berdasarkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional No. 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Tenaga Nuklir Nasional. Penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan sains dan teknologi nuklir terapan yang dilaksanakan oleh Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) diarahkan untuk dapat berkontribusi dalam meningkatkan kontribusi iptek nuklir, serta meningkatkan ketersediaan sumber daya iptek nuklir yang berkualitas, baik SDM, maupun sarana dan prasarana. Fokus lain dalam bidang penelitian dan pengembangan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yaitu fokus bidang energi, fokus bidang kesehatan, fokus bidang SDAL dan keselamatan radiasi, dan fokus bidang industri.

Keberadaan teknologi nuklir oleh sebagian masyarakat di persepsikan sebagai senjata, bom, atau hal-hal lain yang negatif, namun pada kenyataannya keberadaan nuklir, pemanfaatan serta penerapannya di berbagai sektor seperti kesehatan, pertanian, rumah sakit, dan lain-lain. Nuklir dapat digunakan untuk memajukan dan mensejahterakan kehidupan manusia, dan tidak selalu digunakan untuk senjata atau bom. Iptek Nuklir sangat bermanfaat bagi kemajuan bangsa dan meningkatkan taraf kehidupan manusia khususnya di Indonesia.

Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas di dalam

perusahaan, dan karena Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung diarahkan dan ditugaskan untuk dapat berkontribusi dalam meningkatkan kontribusi iptek nuklir, serta meningkatkan ketersediaan sumber daya iptek nuklir yang berkualitas termasuk sumber daya manusianya, oleh karena itu tempat yang digunakan untuk penelitian yaitu di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, karena pada zaman 4.0 teknologi semakin canggih, perkembangan zaman semakin cepat, dan tentunya Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung harus selalu memperbaiki dan terus bisa meningkatkan iptek nuklir serta meningkatkan kualitas sumber daya iptek nuklir termasuk sumber daya manusianya, supaya terus bisa mengikuti perkembangan zaman, kemajuan dari Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, dan bisa bersaing di era globalisasi saat ini.

Salah satu tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan amanat tersebut, kebijakan pembangunan iptek di jangka menengah-panjang, seperti yang tertuang di dalam Rencana Induk Riset Nasional (RIRN) Tahun 2017-2045, diarahkan kepada pemajuan iptek untuk dapat menghasilkan inovasi dan keunggulan kompetitif berbasis iptek dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaya saing dan berdaulat. Oleh karena itu, Badan Tenaga Nuklir (BATAN) menjadikan kesejahteraan sebagai tujuan akhir (*ultimate outcome*) dari pemanfaatan hasil iptek nuklir di jangka panjang. Kesejahteraan merupakan ukuran keberhasilan dari pembangunan ekonomi yang berkelanjutan yang mensyaratkan

agar pembangunan ekonomi dilakukan secara inklusif yang meliputi tidak hanya pembangunan infrastruktur fisik saja tetapi juga pembangunan SDM dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan. Sementara itu di jangka menengah, Badan Tenaga Nuklir (BATAN) menjadikan peningkatan daya saing sebagai tujuan antara (*intermediate outcome*) dari pemanfaatan hasil iptek nuklir. Peningkatan daya saing, yang salah satunya dihasilkan melalui pemanfaatan iptek nuklir, merupakan langkah mendasar yang dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas industri nasional. Selain itu, daya saing yang tinggi juga merupakan modal dasar untuk mewujudkan kemandirian bangsa yang pada akhirnya akan menuntun pada kemajuan bangsa sesuai dengan cita-cita pembangunan nasional.

Persaingan di era globalisasi saat ini, tentunya Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah dicapai.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan atau instansi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan. Rendahnya suatu kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai di perusahaan maupun instansi. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan atau instansi apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pemerintah Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Penilaian prestasi kerja penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan

(PSTNT) BATAN Bandung, maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian Kinerja Pegawai dilaksanakan setiap satu semester yaitu tiap 6 bulan sekali.

Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai, yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang aparatur sipil negara.
2. Perilaku Kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam peraturan pemerintah mewajibkan setiap pegawai menyusun sasaran berdasarkan sasaran kerja tahunan instansi yang memuat tugas dan target yang harus dicapai. Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.1
Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No.	SKP	Perilaku Kinerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
Bobot	60%	40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Pada Tabel 1.1 unsur-unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai Kinerja Pegawai dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Keterangan
1	91-keatas	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-kebawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung akan dicocokkan menurut bobot

terdapat di dalam Tabel 1.1 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung (dalam %)

No.	Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
1.	2018	56,00	32,25	88,25	Baik
2.	2019	52,00	28,50	80,50	Baik
3.	2020	48,00	26,50	74,50	Cukup

Sumber: Data sekunder Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 rekapitulasi kinerja pegawai dapat dilihat bahwa kinerja pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2018 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 88,25 % dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 80,50% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan jumlah sebesar 74,50% dengan kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari yang diharapkan oleh instansi yang mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik dan konsisten sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Untuk memperkuat adanya masalah maka dilakukan wawancara yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan tugas, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dengan yang sudah ditetapkan, menurunnya kemampuan karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja berlebihan, kurangnya kerjasama dan kekompakan sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, dan ada beberapa pegawai yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga menjadikan kinerja instansi tidak sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan faktor tersebut.

Data sekunder dan wawancara yang sudah didapatkan masih kurang untuk dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dengan tujuan untuk lebih memperkuat penelitian ini maka dilakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner pra-survey digunakan untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung. Pembagian kuesioner dilakukan kepada 30 pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung secara acak.

Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yang disajikan dalam Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan
Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung

No.	Dimensi	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	-	16	11	3	-	103	3,43
2.	Kuantitas Kerja	1	13	11	4	1	99	3,30
3.	Tanggung Jawab	2	20	8	-	-	114	3,80
4.	Kerjasama	2	11	12	5	-	100	3,33
5.	Inisiatif	-	10	13	7	-	93	3,10
Skor rata-rata								3,39

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Menurunnya kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung dikarenakan kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal, kurangnya kerjasama, serta kurangnya inisiatif dari tiap pegawai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar dapat terus berkembang dengan baik. Wujud dari kinerja dapat dilihat dari indikator tingkat prestasi kerja dalam wujud hasil kerja serta kemampuan dan minat seorang pegawai tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) menyebutkan pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa faktor-faktor kinerja pegawai yang diberikan kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Data Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Kondisi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung

No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Disiplin Kerja							
1.	Taat terhadap peraturan waktu	1	16	10	3	-	105	3,50
2.	Taat terhadap peraturan	9	20	1	-	-	128	4,27
3.	Taat terhadap perilaku bekerja	8	22	-	-	-	128	4,27
4.	Taat terhadap peraturan lainnya	2	20	8	-	-	114	3,80
Skor rata-rata								3,96

Lanjutan Tabel 1.5

No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Lingkungan Kerja Fisik							
1.	Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.	-	14	9	5	2	95	3,17
2.	Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.	2	12	10	5	1	99	3,30
Skor rata-rata								3,23
No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Lingkungan Kerja Non Fisik							
1.	Suasana Kerja	-	14	12	3	1	99	3,30
2.	Perlakuan	-	14	11	4	1	96	3,20
3.	Rasa Aman	1	16	9	4	-	104	3,47
4.	Hubungan yang Harmonis	-	15	12	2	1	101	3,37
Skor rata-rata								3,33

Lanjutan Tabel 1.5

No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Budaya Organisasi							
1.	Kesadaran Diri	2	20	8	-	-	114	3,80
2.	Keagresifan	2	23	5	-	-	117	3,90
3.	Kepribadian	3	23	4	-	-	119	3,97
4.	Performa	4	19	7	-	-	117	3,90
5.	Orientasi Tim	-	21	7	2	-	109	3,63
Skor rata-rata								3,84
No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Motivasi Kerja							
1.	Kebutuhan Akan Prestasi.	8	21	1	-	-	127	4,23
2.	Kebutuhan Akan Afiliasi.	5	16	6	3	-	113	3,77
3.	Kebutuhan Akan Kekuasaan.	3	15	8	4	-	107	3,57
Skor rata-rata								3,86
No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	<i>Locus of Control</i>							
1.	<i>Locus of Control Internal</i>	-	13	11	5	1	96	3,20
2.	<i>Locus of Control Eksternal</i>	-	6	14	8	2	84	2,80
Skor rata-rata								3,00

Lanjutan Tabel 1.5

No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kepemimpinan							
1.	Pengarahan	3	22	5	-	-	118	3,93
2.	Komunikasi	1	22	7	-	-	114	3,80
3.	Pengambilan Keputusan	-	18	10	2	-	106	3,53
4.	Memotivasi	2	19	7	2	-	111	3,70
Skor rata-rata								3,74
No.	Variabel	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kompetensi							
1.	Pengetahuan	4	18	8	-	-	116	3,87
2.	Keterampilan	-	20	6	4	-	106	3,53
3.	Motif	3	27	-	-	-	123	4,10
4.	Sikap	6	21	3	-	-	123	4,10
5.	Citra Diri	-	23	7	-	-	113	3,77
Skor rata-rata								3,87
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 responden mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung berdasarkan hasil pra-survey yang mendapatkan rata-rata presentase jawaban paling rendah yaitu variabel

locus of control dengan hasil 3,00, variabel lingkungan kerja fisik dengan hasil 3,23, dan lingkungan kerja non fisik dengan hasil 3,33. Ketiga faktor tersebut mempunyai hasil dengan rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh variabel *locus of control*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yaitu variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya. Hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel *locus of control* yang bermasalah dalam pra-survey pada PSTNT BATAN Bandung.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai *Locus of Control* di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

No.	Dimensi	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	<i>Locus of Control</i> Internal	-	13	11	5	1	96	3,20
2.	<i>Locus of Control</i> Eksternal	-	6	14	8	2	84	2,80
Skor rata-rata								3,00

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Data hasil kuesioner pra-survey berdasarkan Tabel 1.6 diatas yang dilakukan kepada 30 pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung dengan dimensi menurut Stephen P Robbins dan

Timothy A Judge (2015:294) yaitu dimensi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal menyatakan bahwa variabel *locus of control* memiliki skor rata-rata 3,00. Rendahnya skor rata-rata pada variabel *locus of control* disebabkan oleh dimensi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Selain melakukan pra-survey, untuk memperkuat adanya masalah maka dilakukan wawancara yang terkait dengan *locus of control* yang menyatakan bahwa belum optimalnya dimensi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dikarenakan pegawai kurang percaya bahwa keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri, pegawai memiliki anggapan bahwa kesuksesan bukan hanya dari ketekunan dan kerajinan tapi ada dari faktor yang lain (Faktor Internal), para pegawai kurang percaya peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, dan lingkungan pekerjaan, pegawai kurang suka berusaha, pegawai mudah menyerah apabila ada hambatan dalam pekerjaan, dan kurangnya mencari informasi dalam memecahkan masalah (Faktor Eksternal).

Pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, lingkungan kerja fisik mempengaruhi kondisi pegawainya. Dengan lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti suhu usaha, kelembapan udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan kerja karyawan, dan tata letak yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi pegawai. Variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan variabel-variabel yang lainnya, hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja fisik yang bermasalah dalam pra-survey pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

No.	Dimensi	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.	-	14	9	5	2	95	3,17
2.	Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia.	2	12	10	5	1	99	3,30
Skor rata-rata								3,23

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas dari hasil penyebaran kuesioner pra-survey mengenai lingkungan kerja fisik dengan dimensi menurut Sedarmayanti (2016:21) yaitu dimensi lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dibagikan kepada 30 orang pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung menyatakan variabel lingkungan kerja fisik memiliki skor rata-rata 3,23. Terdapat dimensi yang paling rendah yaitu lingkungan perantara atau lingkungan umum.

Rendahnya skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja fisik disebabkan oleh faktor kebisingan, ruang gerak dan tata letak. Lingkungan kerja fisik menjadi alat perkakas atau bahan yang dihadapi dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan nyaman apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi oleh organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas dan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Selain melakukan pra-survey, untuk memperkuat adanya masalah maka dilakukan wawancara yang terkait dengan lingkungan kerja fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yaitu dimana fasilitas penunjang kerja sudah banyak yang rusak, lingkungan kerja yang kurang tertata dengan baik dan kurang rapih yang menjadikan pegawainya kurang nyaman dalam bekerja, dan juga di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung sedang dilakukan beberapa renovasi bangunan sehingga menyebabkan kebisingan yang menyebabkan pegawai kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

Kemudian, salah satu hal yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu hal yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, Wursanto (2011:41). Lingkungan kerja non fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap karyawan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan. Variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan variabel-variabel yang lainnya, hal ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja fisik yang bermasalah dalam pra-survey pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

No.	Dimensi	Pilihan Pernyataan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Suasana Kerja	-	14	12	3	1	99	3,30
2.	Perlakuan	-	14	11	4	1	96	3,20
3.	Rasa Aman	1	16	9	4	-	104	3,47
5.	Hubungan yang Harmonis	-	15	12	2	1	101	3,37
Skor rata-rata								3,33

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2021)

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas dari hasil penyebaran kuesioner pra-survey mengenai lingkungan kerja non fisik dengan dimensi menurut Wursanto (2011:47) yaitu suasana kerja, perlakuan yang baik dan adil, keamanan, dan hubungan yang harmonis yang dibagikan kepada 30 orang pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki skor rata-rata 3,33, dan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung masih belum baik dimana masih ada yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi suasana kerja dengan nilai

rata-rata sebesar 3,30, dimensi perlakuan dengan nilai rata-rata sebesar 3,20, dan hubungan yang harmonis dengan nilai rata-rata sebesar 3,37.

Selain melakukan pra-survey, dilakukan juga wawancara yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung yaitu kurangnya suasana yang menyenangkan di tempat kerja, kurangnya adanya komunikasi yang baik antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, kurangnya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan.

Dari uraian diatas menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *locus of control*, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal ini terkait dengan faktor meningkatnya kinerja seorang pegawai. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI NUKLIR TERAPAN (PSTNT) BATAN BANDUNG**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan supaya peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang dimana

pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung, sehingga membantu penelitian ini dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Menurunnya kemampuan karyawan, yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan.
 - b. Masih adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.
 - c. Terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar instansi.
 - d. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dengan yang telah ditetapkan.
 - e. Kurangnya kerjasama dan kekompakan sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

- f. Kurangnya inisiatif dari pegawai, beberapa pegawai tidak mampu melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan.

2. *Locus of Control*

1) *Locus of Control* Internal

- a. Pegawai kurang percaya bahwa keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh dirinya sendiri.
- b. Pegawai memiliki anggapan bahwa kesuksesan bukan hanya dari ketekunan dan kerajinan tapi ada dari faktor yang lain.

2) *Locus of Control* Eksternal

- a. Pegawai kurang percaya peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, dan lingkungan pekerjaan.
- b. Pegawai kurang suka berusaha.
- c. Pegawai mudah menyerah apabila ada hambatan dalam pekerjaan.
- d. Pegawai kurang mencari informasi dalam memecahkan masalah.

3. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang disebabkan oleh faktor kebisingan, ruang gerak, dan tata letak.
- b. Lingkungan kurang tertata dengan rapih dan baik.
- c. Adanya suara bising disekitar bangunan tempat kerja yang menyebabkan pegawai kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Kurangnya suasana yang menyenangkan di tempat kerja.

- b. Kurangnya suasana kekeluargaan.
- c. Kurang adanya komunikasi yang baik antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.
- d. Kurangnya hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana *Locus of Control* di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
3. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan dan parsial pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Locus of Control* di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
2. Lingkungan Kerja Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
4. Kinerja Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung.
5. Besarnya pengaruh *Locus of Control*, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) BATAN Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana *Locus of control*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai *locus of control*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh *locus of control*, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja

karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.