

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau instansi pemerintah, sumber daya manusia memegang peran penting dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau instansi. Rendahnya sumber daya manusia menjadi kendala yang dihadapi perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif perusahaan, karena maju dan mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan Heri Irawan dkk (2022) karena manusia perencana, penentu dan pelaku terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Karena pegawai mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga pegawai mempunyai peran strategis dalam perusahaan sebagai pemikir, perencana dan pengelola kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi pemerintah harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya dan

mengelola dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau suatu organisasi. Salah satu faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi atau lembaga, kinerja menjadi masalah utama. Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Pegawai melaksanakan target atau tugas yang telah ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang terukur berdasarkan sejauh mana hasil yang diharapkan tercapai. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari perusahaan dan pegawainya.

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas yang telah direncanakan. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika pegawai melakukan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan mereka. Berbagai karakteristik individu juga memengaruhi kinerja karyawan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur merupakan salah satu lembaga yang berada dibawah naungan Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Hal tersebut dijelaskan dalam Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 13 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja KESDM pada pasal 854. Dalam undang-undang yang sama, pasal 931 dijelaskan bahwa tugas PPSDM Aparatur adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi. PPSDM Aparatur merupakan lembaga baru yang lahir karena adanya tuntutan perubahan.

Sejak tahun 2001, divisi geologi telah menjadi pusat pendidikan dan pelatihan untuk geologi di bawah lembaga pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya energi dan mineral, kementerian sumber daya energi dan mineral. Pusdiklat Geologi sendiri memiliki 4 Bidang/bagian divisi yaitu Program dan Kerjasama, Pelatihan dan Evaluasi Diklat, Standar dan Sarana Prasarana, dan Bagian Tata Usaha. Namun sejak Juli tahun 2016, Pusdiklat Geologi mengalami perubahan nama dan juga tugas fungsi, yakni menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur yang selanjutnya disebut PPSDM Aparatur, dimana tugas dan fungsinya adalah untuk melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Hal ini teracantum dalam PERMEN ESDM NO. 13/2016.

Selain mengalami perubahan nama organisasi juga tugas dan fungsinya, PPSDMA ini juga merombak kembali bidang/divisi organisasi yang mereka miliki sebelumnya. PPSDM Aparatur kini memiliki 3 bidang utama, yakni Bidang Program dan Evaluasi, Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Bidang Penyelenggaraan dan Sarana dan Prasarana Pengembangan

SDM dan Informasi. Selain ketiga bidang utama ini, adapula bagian Tata Usaha yang terdiri dari sub bagian kepegawaian & umum dan Keuangan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi telah diubah menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur) dan lembaga PPSDM Aparatur ini hanya ada 1 yang berlokasi di Bandung. Berikut adalah jumlah pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung:

Tabel 1.1

Tabel Jumlah Pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2020	156 Pegawai
2.	2021	153 Pegawai
3.	2022	155 Pegawai
4.	2023	151 Pegawai

Sumber: PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung. Pada jumlah pegawai diatas cenderung mengalami penurunan dan peningkatan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2020 terdapat 156 orang dan pada tahun 2021 terdapat penurunan jumlah pegawai menjadi 153 orang, namun pada tahun 2022 pegawai mengalami peningkatan menjadi 155 orang dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 151 orang. Setelah melakukan wawancara pada salah satu staf kepegawaian jumlah pegawai disetiap tahun mengalami penurunan dan peningkatan tersebut bahwa terdapat pegawai yang baru masuk dalam perusahaan dan karena pensiun.

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau direncanakan.

Kinerja pegawai yang mempunyai kualitas merupakan suatu tujuan dalam mendukung tercapainya visi dan misi serta tujuan dalam tumbuh kembangnya dimasa akan datang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga juga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja pegawai sangatlah penting, karena kinerja pegawai menentukan keberhasilan instansi atau perusahaan, sehingga organisasi harus selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Tentunya evaluasi harus fokus pada kinerja sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangan yang telah dicapai. Penilaian ini memberikan gambaran akurat mengenai prestasi dan kemampuan pegawai. Pencapaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau yang telah direncanakan untuk mendapatkan sebuah kinerja yang baik sesuai dengan tujuan.

Meningkatkan kinerja dapat membantu organisasi menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat dengan sumber daya yang sama. Sebuah kinerja tentu harus menjadi perhatian dalam penilaian agar mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ingin dicapai. Kinerja harus menjadi perhatian dalam penilaian yang akan memberikan gambaran yang akurat tentang kemampuan dan pencapaian pegawai. Oleh karena itu, sistem penilaian harus menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Untuk mengetahui

bagaimana pencapaian kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Rekap Kinerja Pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung Tahun 2019-2022 Periode Januari-Desember

No	Tahun	Angka	Keterangan
1.	2019	87,45	Baik
2.	2020	76,98	Baik
3.	2021	74,92	Cukup Baik
4.	2022	69,09	Cukup Baik

Sumber: PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung mengalami penurunan tiap tahunnya, yang mana pada tahun 2019 menunjukkan kinerja pegawai mendapatkan jumlah nilai sebesar 87,45 dengan kategori baik sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan nilai sebesar 76,98 dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2021 kinerja pegawai mendapatkan nilai sebesar 74,92 dengan kategori cukup dan pada tahun 2022 mendapatkan nilai sebesar 69,09 dengan kategori cukup. Tentunya hal ini masih jauh dari yang diharapkan oleh Perusahaan yang menginginkan pegawainya berkinerja baik setiap tahunnya.

Untuk memperjelas apakah Perusahaan menyatakan prestasi kerja pegawainya baik atau tidak, dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang didasarkan pada rata-rata penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan predikat kinerja periodic pegawai. Capaian kinerja organisasi periodic digunakan untuk menetapkan predikat kinerja periodic pegawai dan diperoleh

berdasarkan capaian rencana aksi perjanjian kinerja. Berikut ini merupakan tabel mengenai predikat kinerja periodik pegawai yang digunakan oleh PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai tersebut:

Tabel 1.3
Predikat Kinerja Periodik Pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

No	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Baik	91-100
2.	Baik	76-90
3.	Cukup Baik	61-75
4.	Kurang	50-60
5.	Sangat Kurang	<50

Sumber: PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung (2024)

Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa system penilaian kinerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan dikerjakan. Untuk mendapatkan hasil yang sangat baik maka pegawai harus memperoleh nilai 91-100. Jika pegawai mendapatkan hasil yang baik maka memperoleh nilai 76-90. Pegawai yang mendapatkan hasil yang cukup baik maka memperoleh nilai 61-75. Namun jika pegawai mendapatkan nilai dibawah 50 maka pegawai akan mendapatkan klasifikasi dari kurang hingga sangat kurang.

Dari semua data sekunder ataupun primer yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang umum terjadi di setiap perusahaan. Masalah kinerja pegawai ini tentu saja patut menjadi perhatian

karena dapat mempengaruhi kualitas dan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi persaingan. Umumnya pegawai yang berkinerja tinggi ditandai dengan tercapainya tujuan kerja, memiliki semangat untuk berkembang lebih lanjut serta menunjukkan disiplin yang baik terhadap diri dan pekerjaannya.

Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung peneliti melakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner pada 30 pegawai secara acak. Tabel 1.4 adalah hasil data yang diperoleh dari kuesioner pra-survey yang sudah dilakukan. Adapun hasil pra-survey yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	0	8	7	10	5	78	2,60
	Kuantitas kerja	2	7	13	5	3	90	3,00
	Kerja sama	3	10	12	3	2	99	3,30
	Tanggung jawab	0	5	15	6	4	81	2,70
	Inisiatif	1	8	8	12	1	86	2,86
Skor Rata-rata Kinerja Pegawai								2,89

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2024)

Tabel 1.4 menunjukkan variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,89 yang artinya kinerja pegawai mendapatkan skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 2,89 masuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2022:95). Hal ini menunjukkan kinerja pegawai cenderung dalam kategori kurang baik. Adapun dimensi kualitas kerja

dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,60 dimana masih ada pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat. Kemudian dimensi tanggung jawab dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,70 dimana pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Dan dimensi inisiatif dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,86 dimana pegawai kurang adanya inisiatif.

Peneliti melakukan pra-survey melalui kusioner untuk memperkuat data dan penelitian yang mencakup dimensi dari berbagai variabel yang relevan. Berikut hasil pra-survey tentang faktor-faktor yang disinyalir memengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2019:189–93). Kuesioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan dibawah ini peneliti sajikan pada tabel 1.5 yang merupakan tabel berisi data yang dihitung dari penyebaran kusioner pra-survey yang diterima peneliti untuk mengetahui penyebab menurunnya kinerja pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung.

Tabel 1.5

Hasil Pra-Survey Terkait Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung.

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Budaya Organisasi	Inovasi Dan Pengambilan Risiko	2	9	18	1	0	102	3,40
	Perhatikan Pada Hal Detail	4	8	12	6	0	100	3,33
	Orientasi Pada Manfaat	6	8	8	8	0	102	3,40
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,37
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	1	9	17	2	0	96	3,20
	Upah	2	16	8	2	1	103	3,43
	Promosi	4	8	13	4	1	100	3,33

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Pengawas	5	12	8	4	0	105	3,50
	Rekan Kerja	5	9	13	2	0	104	3,46
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,38
Disiplin Kerja	Mematuhi Peraturan	4	9	7	5	5	92	3,06
	Tingkat Absensi	4	3	9	11	3	84	2,80
	Penggunaan Waktu Efektif	5	4	8	10	3	88	2,93
	Tanggung Jawab	0	9	16	4	1	93	3,10
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,29
Kemampuan Kerja	Kemampuan Intelektual	7	7	10	4	2	103	3,43
	Kemampuan Fisik	5	13	9	2	1	109	3,63
Skor Rata-rata Kemampuan Kerja								3,53
Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	7	10	4	3	99	3,3
	Kompensasi Tak Langsung	6	12	7	4	1	108	3,6
Skor Rata-rata Kompensasi								3,53
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin kerja yang bermasalah di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung. Dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata skor sebesar 2,29. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut bermasalah dan menyebabkan kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung menurun. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM

Bandung, peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 responden sebagai sampel.

Hasil pra-survey dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Pada Pegawai PPSDM Aparatur
Kementerian ESDM Bandung

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Mematuhi Peraturan	4	9	7	5	5	92	3,06
	Tingkat Absensi	4	3	9	11	3	84	2,80
	Penggunaan Waktu Efektif	5	4	8	10	3	88	2,93
	Tanggung Jawab	0	9	16	4	1	93	3,10
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,29

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa disiplin kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung memperoleh skor 2,29. Hal ini dikatakan kurang baik, dapat dilihat dari dimensi tingkat absensi dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,80 dan dimensi penggunaan waktu efektif dengan memperoleh skor rata-rata 2,93. Menurut pernyataan salah satu pegawai di divisi kepegawaian mengatakan masih ada pegawai yang telat masuk untuk melakukan absensi (tingkat absensi), serta kurangnya pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu (penggunaan waktu yang efektif). Maka dari itu, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum optimal dan diperlukan perbaikan.

Disiplin kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, namun hal itu tergantung dari masing-masing pegawai menyikapi disiplin kerja tersebut. Sejalan dengan penelitian menurut Dahlan et al., (2022) bahwa Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di waktu tertentu disiplin untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih keras guna meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk mengetahui permasalahan mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7

Hasil Pra-Survey Mengenai Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi Disiplin Kerja pada Pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi	Kebutuhan Fisik	0	11	15	2	2	95	3,16
	Kebutuhan Rasa Aman	2	5	10	9	4	82	2,73
	Kebutuhan Sosial	0	9	13	8	0	91	3,03
	Kebutuhan Penghargaan	0	9	10	8	3	85	2,83
	Kebutuhan Perwujudan Diri	1	8	15	6		94	3,13
Skor Rata-Rata Motivasi								2,98
Kepemimpinan	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	6	13	10	1	0	114	3,80
	Kemampuan yang efektivitas	4	15	11	0	0	113	3,76
	Kemampuan yang partisipasif	4	15	7	4	0	109	3,63
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	4	16	8	1	1	111	3,70

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	6	14	7	3	0	113	3,76
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,73
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik							
	Bangunan Tempat Kerja	5	5	9	10	1	93	3,10
	Fasilitas	2	7	15	6	0	95	3,16
	Lingkungan Kerja Non Fisik							
	Hubungan Rekan Kerja	0	9	11	8	2	87	2,90
	Hubungan Dengan Atasan	0	6	10	12	2	80	2,66
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,95
Kepribadian	Wawasan Yang Luas	2	12	15	1	0	105	3,50
	Keramahan	1	14	11	4	0	102	3,40
	Kesadaran	4	6	15	5	0	99	3,30
	Stabilitas Emosional	5	12	10	3	0	109	3,63
	Terbuka Pada Pengalaman	2	9	15	4	0	341	3,24
Skor Rata-rata Kepribadian								3,41

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 bahwa motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 2,98. Hal ini terlihat pada dimensi kebutuhan rasa aman yang memperoleh skor rata-rata sebesar 2,73 menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang mendapatkan perlindungan kesehatan dan dimensi kebutuhan penghargaan yang memperoleh skor rata-rata sebesar 2,83 hal itu menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan akan penghargaan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan sebenarnya merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja. Menurut Aprianto Patmanegara et al., (2021) motivasi merupakan perubahan energi yang terjadi di dalam diri seseorang atau pegawai. Perubahan energi ini harus berupa aktivitas fisik yang nyata yang menunjukkan bahwa seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam aktivitas yang dilakukan. Pendapat serupa dengan penelitian yang telah membuktikan bahwa hasil motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Magdalena et al., (2016). Namun, penelitian menurut Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain motivasi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan tabel 1.7 bahwa lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,95. Hal ini terlihat pada dimensi hubungan rekan kerja dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,90 dan hubungan dengan atasan dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,66 menunjukkan kurang adanya pengakuan atau penghargaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara pegawai satu sama lain antara hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa nyaman dan aman sehingga memungkinkan pegawai dapat bekerja secara optimal. Sejalan dengan penelitian terdahulu menurut melda Thein et al., (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dalam

lingkungan kerja, seseorang akan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan segala upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kondusif dan sehat dapat memberikan rasa aman dan dapat membuat pegawai bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Dwi Rahayu dan Bambang Mahargiono (2021) jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka akan betah untuk melakukan pekerjaannya dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, namun jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Demikian penjelsan teori, permasalahan dan pra-survey yang telah peneliti lakkukan di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung yang telah disampaikan diatas engenai variabel-variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang: **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI PPSDM APARATUR KEMENTERIAN ESDM BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi
 - a. Pegawai kurang memiliki rasa aman dalam bekerja.
 - b. Pegawai kurang mendapatkan penghargaan dari hasil kerja.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya komunikasi yang baik antar sesama pegawai.
 - b. Pegawai kurang mendapatkan penghargaan dari atasan.
3. Disiplin Kerja
 - a. Pegawai kurang memiliki kesadaran atas pentingnya kedisiplinan yang harus dijalankan.
 - b. Pegawai kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
 - b. Pegawai kurang dalam keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Pegawai kurang dalam menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
2. Bagaimana lingkungan kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
3. Bagaimana disiplin kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
4. Bagaimana kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
5. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
2. Lingkungan kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
3. Disiplin kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
4. Kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung
5. Besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

6. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dengan melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan diskusi wawancara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - a. Peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai motivasi, lingkungan kerja dan pengaruh nya terhadap disiplin

kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai PPSDM Aparatur Kementerian ESDM Bandung.

- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama Kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang dihadapi berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Perusahaan sebagai alat pertimbangan untuk lebih meningkatkan dan mengevaluasi mengenai motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.