

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan di era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya transisi yang begitu cepat, para pelaku ekonomi di Indonesia diuntut untuk dapat beradaptasi dalam semua bidang yang ada, yang artinya individu harus bertanggung jawab atas seluruh aspek dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan. Manusia memiliki peran aktif dan berperan dominan pada setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia sudah sejak dahulu hidup dalam berorganisasi, kegiatan berorganisasi sejak masa lampau telah dilakukan, misalnya seperti di sektor ekonomi, pemerintahan dan sosialisasi dibutuhkan kelompok ataupun tim khusus untuk menjalankan sumber daya manusia. Untuk itu, perlu sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk memasok ketenagakerjaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi James A.F Stoner dalam T.Hani Handoko (1982:8) dalam S Audina (2018: 5).

Kualitas sumber daya manusia oleh SS Assyfa (2023: 4) ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan

motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai perusahaan.

Menurut Hamzah (2015:3) Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan pegawai yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan pegawai yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Untuk mencapai hasil yang maksimal sangat dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor fisiologis dan psikologis, faktor eksternal terdiri dari faktor lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan sosial budaya. Faktor internal pada aspek psikologis terdiri dari intelegensi dan motivasi. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri pegawai juga mampu menumbuhkan keinginan pegawai untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke pegawai. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja

pegawainya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap pegawai itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Santhi dan Mujiati (2016:6), yang menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap pegawai akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi menurut Takalao, Taroreh, dan Trang, (2019: 5).

McClelland menjelaskan bahwa orang dengan *N-Pow* tinggi cenderung memiliki kepribadian yang memiliki tanggung jawab, sukar untuk dipengaruhi orang lain, suka diposisikan di lingkungan yang bersaing, dan berorientasi sosial. Orang yang memiliki *N-Pow* (*need of power*) tinggi akan mampu menciptakan situasi kerja yang saling bersaing. Seseorang yang memiliki kekuasaan berarti ia memiliki kecakapan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau berkelompok sesuai dengan keinginannya sendiri. Orang akan terlihat lebih tegas apabila ia mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan yang tinggi.

Pemberian motivasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan IM Bone (2023:3). Penilaian pegawai di perusahaan juga memberikan motivasi dalam bekerja,

pegawai diadakan setiap tahun untuk mengetahui pekerjaan apa yang telah dilakukan selama setahun oleh para pegawai. Penilaian pegawai membuat para pegawai berlomba-lomba meningkatkan motivasi dan prestasi kerja agar penilaian yang didapatkan sesuai dengan apa yang pegawai harapkan.

Organisasi mengupayakan pencapaian keberhasilan organisasi dengan berlandaskan kompetensi kinerja pegawai Muhammad Yusuf (2023:6). Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut. Tingkat pelatihan seseorang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi pegawai. Perusahaan dalam mengembangkan kompetensi pegawai juga melakukan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai. Dengan di berikan fasilitas pelatihan, diharapkan pegawai memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja guna mencapai kinerja yang optimal serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karir nya W Erdalina (2019:9).

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya. Hal yang utama dari,

Kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya WS Rukmana (2023:5).

Sumber daya manusia menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi untuk tercapainya sebuah visi dan misi instansi agar bisa sukses dan terus maju. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan lancar jika tidak ada peran dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Karena manusia sebagai perencana, pelaku, penggerak serta penentu terwujudnya tujuan berjalannya sebuah organisasi Soemarsono, S.Sos.,MM. (2018:7).

Aparatur Sipil Negara harus dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tersebut berdasarkan amanat undang-undang yaitu para Aparatur Sipil Negara. Namun jika para Aparatur Sipil Negara yang berperan dalam menjalankan fungsi suatu kelembagaan tidak optimal dan tidak memberikan kontribusi kepada instansi maka hal ini dapat berpengaruh pada keberhasilan dari tujuan lembaga tersebut didirikan. Oleh karena itu, hendaknya instansi memberikan bimbingan dan arahan yang positif kepada para Aparatur Sipil Negara demi tercapainya tujuan organisasi Soemarsono, S.Sos.,MM. (2018:7).

Untuk menunjang keberhasilan peran lembaga pemerintah maka lembaga tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara ini tentunya harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan. Di samping itu kerja sama antar lembaga pemerintah juga sangat diperlukan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sehingga saling koordinasi untuk dapat tercapainya Aparatur Sipil Negara yang berhasil. Aparatur Sipil Negara harus memiliki sikap profesional di dalam bekerja, memiliki nilai dasar, memahami etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut dapat kita lihat pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara dalam manajemen ASN. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia Per 30 Juni 2022**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	1.991.079	46%
2	perempuan	2.353.473	54%
	Jumlah	4.344.552	100%

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2022 jumlah Aparatur Sipil Negara yang di Indonesia yaitu 4.344.552. Salah satu pekerjaan yang paling diminati di Indonesia adalah profesi sebagai Aparatur Sipil Negara, hal itu dikarenakan jaminan pensiun serta tunjangan kinerja yang didapatkan oleh Aparatur Sipil Negara dianggap menggiurkan bagi banyak orang di Indonesia. Dan

berikut adalah skala penilaian indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara dapat dilihat pada Tabel 1.2 :

**Tabel 1. 2**  
**Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2020**

No	Nilai angka	Interprestasi
1.	91-100	Sangat tinggi
2.	81-90	Tinggi
3.	71-80	Sedang
4.	61-70	Rendah
5.	60	Sangat rendah

Sumber: <https://bkpp.sumbawakab.go.id/wp-content/uploads/2019/10/>

Hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara terdapat 3 kelompok yaitu tingkat partisipasi, nilai indeks profesionalitas, dan dimensi profesionalitas. Berikut data hasil pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.3

**Tabel 1. 3**  
**Data Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Antar Provinsi Tahun 2022**

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Aceh	22.319	3,5%	15	21	24	5	65	Rendah
Sumatera Utara	27.486	98,8%	14	23	25	5	67	Rendah
Sumatera Barat	19.714	17,2%	17	30	24	5	76	Sedang
Riau	15.627	0,6%	15	22	24	5	66	Rendah
Kep. Riau	5.043	0,8%	14	28	24	5	71	Sedang
Jambi	11.518	69,1%	13	20	25	5	63	Rendah
Bengkulu	10.783	0,8%	16	23	24	5	68	Rendah
Sumatera Selatan	15.143	24,7%	14	17	25	5	61	Rendah
Lampung	16.511	3,1%	15	20	23	5	63	Rendah
Banten	10.036	2,0%	15	23	24	5	67	Rendah
Jawa Barat	37.344	65,7%	14	28	28	5	75	Sedang
DKI Jakarta	65.938	1,7%	12	21	26	5	64	Rendah
Jawa Tengah	41.587	100,0%	14	20	25	5	64	Rendah
Jawa Timur	50.462	77,8%	14	26	25	5	70	Rendah
DI Yogyakarta	11.262	90,2%	13	26	25	5	69	Rendah
Bali	11.144	74,5%	13	21	25	5	64	Rendah
NTB	13.936	99,2%	13	22	25	5	65	Rendah
NTT	14.632	5,7%	14	20	23	5	62	Rendah
Kalimantan Barat	10.840	80,7%	13	22	25	5	65	Rendah
Kalimantan Selatan	11.561	99,7%	13	23	25	5	66	Rendah
Kalimantan Timur	11.156	1,7%	14	18	24	5	61	Rendah

Provinsi	Jumlah PNS	%	Dimensi				Nilai IP	Kategori
			1	2	3	4		
Kalimantan Utara	3.446	0,2%	16	24	23	5	68	Rendah
Gorontalo	5.638	2,1%	15	22	23	5	65	Rendah
Sulawesi Selatan	25.144	5,1%	14	23	24	5	66	Rendah
Sulawesi Tenggara	13.562	1,5%	16	20	23	5	64	Rendah
Kalimantan Tengah	10.026	2,0%	15	22	22	5	64	Rendah
Sulawesi Tengah	12.523	0,3%	15	21	21	5	62	Rendah
Sulawesi Utara	10.716	65,2%	13	23	26	5	67	Rendah
Sulawesi Barat	5.450	51,4%	14	16	25	5	60	Sangat Rendah
Maluku	10.581	25,4%	12	14	25	5	56	Sangat Rendah
Maluku Utara	7.109	1,4%	14	18	21	5	58	Sangat Rendah
Papua	12.769	1,0%	15	19	22	5	61	Rendah
Papua Barat	4.739	6,8%	15	20	24	5	64	Rendah

Sumber: [https://dishub.kukarkab.go.id/rdycontent/uploads/Pengukuran\\_Indeks\\_Profesional\\_PNS.pdf](https://dishub.kukarkab.go.id/rdycontent/uploads/Pengukuran_Indeks_Profesional_PNS.pdf)

Berdasarkan Tabel 1.3 nilai indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang dengan skala 71-80. Oleh karena itu, Jawa Barat harus meningkatkan kualifikasi atau dimensi pertama. Berikut Nilai Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Berdasarkan Perangkat Daerah di Jawa Barat terlihat pada tabel 1.4 :

**Tabel 1. 4**  
**Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat Tahun 2020**

No	Intansi	Sasaran kinerja	Target	Realisasi
1.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuanganyang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di badan pengelolaan keuangan dan asset daerah	100%	82,27%
2.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter spesialis dasar sesuai standar	100%	95,45%
3.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
4.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan	100%	100%

No	Intansi	Sasaran kinerja	Target	Realisasi
		capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman		
5.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja	100%	99,38%
6.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
7.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
10.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
11.	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%
12.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13.	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14.	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
15.	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
18.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pengembangan perekonomian dalam negeri	100%	88,36%
19.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	97,43%

No	Intansi	Sasaran kinerja	Target	Realisasi
20.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
21.	Dinas Kesehatan Pangan dan Peternakan	Persentase kapasitas kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
22.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%
23.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Cemara	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	87,13%
24.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
25.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
26.	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
27.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah	100%	100%
28.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
29.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	81,21%
30.	Masyarakat dan Desa	pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat		
31.	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
32.	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	81,52%
33.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
34.	Rumah Sakit Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.4 laporan pengukuran nilai Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Berdasarkan Perangkat Daerah di Jawa Barat yaitu dengan sasaran Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan pencapaian kinerja dengan target 100% dan realisasi 81,12%. Maka masih dikatakan belum 100% tercapai karena masih kurang 18,88% untuk mencapai target 100%. Berikut target dan realisasi prestasi kerja Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.5 :

**Tabel 1. 5**  
**Target dan Realisasi Indikator Prestasi Kerja Di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung Tahun 2021-2013**

No	Sasaran strategis	Indikator sasaran	Realisasi		
			2021	2022	2023
1.	Meningkatnya Pelayanan Mitigasi	Indeks Mitigasi Bencana Geologi	57,66%	60,49	63,25
2.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia	Jumlah Pengembangan SDM yang Kompeten dan Profesional BPSDM ESDM (Orang)	50,98%	60,012%	70,65%

Sumber : <https://www.esdm.go.id/assets/media/content/content-laporan-kinerja-badan-geologi-tahun-2022.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.5 target dan realisasi indikator kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, terdapat dua sasaran strategis badan yang diukur melalui dua indikator sasaran yakni Indeks Mitigasi Bencana Geologi 80 maka berdasarkan hasil tersebut itu tidak sesuai dengan target atau masih belum optimal. Sedangkan Nilai Kepuasan Layanan Badan Geologi 62 masih kurang dengan apa yang ditargetkan atau masih belum optimal terhadap

kinerja pegawainya. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden untuk mengetahui penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai di pada Badan Geologi Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas kehidupan kerja	Keterlibatan Pegawai	0	5	5	5	0	45	3
	Pengembangan Karier	0	5	3	6	1	42	2,8
	Penyelesaian Konflik	0	5	6	4	0	46	3,0
	Komunikasi	0	5	4	6	0	44	2,9
	Rasa aman terhadap pekerjaan	0	4	9	1	1	46	3,0
	Keselamatan Kerja	0	6	9	0	0	51	3,4
	Keselematan Lingkungan	0	4	6	3	2	42	2,8
	Kompensasi	0	5	7	3	0	47	3,1
	Kebanggaan	0	4	7	3	1	44	2,9
<b>Skor Rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja 2,98</b>								
Beban kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	2	2	6	5	0	46	3,0
	Tuntutan Tugas	2	9	5	0	0	61	4,0
<b>Skor Rata-rata Beban Kerja 3,5</b>								
Reward	Intensif	1	9	5	0	0	56	3,7
	Bonus	2	8	5	0	0	57	3,8
	Penghargaan	0	9	6	0	0	54	3,6
	Kebutuhab Diri	1	7	5	2	0	52	3,4
<b>Skor Rata-rata Reward 3,62</b>								
Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	0	5	6	4	0	46	3,0
	Kebutuhan akan afiliasi	0	4	6	5	0	44	2,9
	Kebutukan kekuasaan	0	7	5	3	0	49	3,2
<b>Skor Rata-rata Motivasi Kerja 3,03</b>								
Kompetensi	Sikap	0	7	4	4	0	48	3,2

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Minat	0	5	5	5	0	45	3,0
	Pemahaman	0	6	3	4	2	43	2,8
	Pengetahuan	0	2	8	2	3	39	2,6
	Keterampilan atau keahlian	0	7	3	3	2	44	2,9
<b>Skor Rata-rata Kompetensi 2,9</b>								
Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	8	5	0	0	57	3,8
	Tipe Supportif	0	6	7	2	0	52	3,46
	Tipe Partisipatif	2	9	4	0	0	58	3,8
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan 3,68</b>								

Berdasarkan table 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra- survei dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja, Motivasi kerja dan kompetensi bermasalah di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung. Pada variable kualitas kehidupan kerja memperoleh nilai rata – rata 2,98. Untuk variable motivasi kerja memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,03. Kemudian untuk variabel kompetensi memperoleh nilai rata – rata 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa tiga variable tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya prestasi kerja pegawai Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variable yang bermasalah di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung yaitu dengan menyebarkan kepada 15 pegawai sebagai berikut.

**Tabel 1. 7**  
**Prestasi Kerja Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kejujuran	0	5	2	6	2	40	2,6
2.	Kedisiplinan	0	8	3	4	0	49	3,2

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3.	Kreativitas	0	6	5	4	0	47	3,1
4.	Kerjasama	0	6	7	2	0	49	3,2
5.	Kepemimpinan	0	5	5	5	0	45	3,0
6.	Pengalaman	0	5	4	4	2	42	2,8
7.	Prakarsa	0	3	5	5	2	39	2,6
8.	Kecakapan	0	6	3	3	3	42	2,8
9.	Tanggung Jawab	0	3	5	6	1	40	2,6
Skor rata – rata prestasi kerja								2,87

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa prestasi kerja aparatur sipil negara memperoleh skor rata-rata 2,87. Adapun dimensi yang terendah yaitu tanggung jawab dengan memperoleh skor 2,6. Sehingga kurangnya tanggung jawab pegawai akan menimbulkan terjadinya konflik sosial karena ada pihak yang merasa dirugikan.. Disaat kurangnya tanggung jawab memiliki beberapa faktor seperti ; tidak mengikuti aturan, norma, atau nilai-nilai yang berlaku.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variable yang bermasalah di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung yaitu dengan menggunakan kuisisioner menyebarkan kepada 15 pegawai.

**Tabel 1. 8**  
**Kompetensi Keja Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya**  
**Muneral Pusat Survey Geologi di Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Sikap	0	7	4	4	0	48	3,2
2.	Minat	0	5	5	5	0	45	3,0
3.	Pemahaman	0	6	3	4	2	43	2,8
4.	Pengetahuan	0	2	8	2	3	39	2,6
5.	Keterampilan atau Keahlian	0	7	3	3	2	44	2,9
Skor rata – rata kompetensi								2,9
<b>Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15)</b> <b>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</b>								

Sumber : hasil olah data pra survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa prestasi kerja aparatur sipil negara memperoleh skor rata-rata 2,9. Adapun dimensi yang terendah yaitu pengetahuan dengan memperoleh skor 2,6. Sehingga kurangnya pengetahuan pegawai kurang memahami tujuan perusahaan sehingga menyebabkan prestasi menurun. Disaat pengetahuan menurun memiliki bebrapa factor seperti ; usia, tingkat pendidikan, sumber informasi, pendapatan, dan adat istiadat.

Variabel pertama yang bermasalah adalah variabel Kualitas Kehidupan kerja. Menurut Lau dan May, kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk prmberi kerja.. Berikut Tabel 1.9 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai Kualitas Kehidupan Kerja.

**Tabel 1.9**  
**Kualitas Kehidupan Kerja Badan Geologi Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Keterlibatan Pegawai	0	5	5	5	0	45	3
2.	Pengembangan Karier	0	5	3	6	1	42	2,8
3.	Penyelesaian Konflik	0	5	6	4	0	46	3,0
4.	Komunikasi	0	5	4	6	0	44	2,9
5.	Rasa aman terhadap pekerjaan	0	4	9	1	1	46	3,0
6.	Keselamatan Kerja	0	6	9	0	0	51	3,4
7.	Keselematan Lingkungan	0	4	6	3	2	42	2,8
8.	Kompensasi	0	5	7	3	0	47	3,1
9.	Kebanggaan	0	4	7	3	1	44	2,9
<b>Skor rata - rata</b>								<b>2,98</b>
<b>Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15)</b>								
<b>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</b>								

Sumber : hasil olah data pra survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memperoleh skor rata-rata 2,98. Adapun dimensi yang terendah yaitu keselamatan

lingkungan dengan memperoleh rata-rata 2,8 yang menunjukkan upaya untuk menciptakan keselamatan lingkungan yang aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Hal ini berdampak pada kinerja dan prestasi pegawai.

Selain kualitas kehidupan kerja faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu motivasi. Berikut Tabel 1.10 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai motivasi kerja.

**Tabel 1. 10**  
**Motivasi Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral**  
**Pusat Survey Geologi di Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kebutuhan Akan Prestasi	0	5	6	4	0	46	3,0
2.	Kebutuhan Akan Afiliasi	0	4	6	5	0	44	2,9
3.	Kebutuhan Akan Kekuasaan	0	7	5	3	0	49	3,2
<b>Skor rata - rata</b>								<b>3,03</b>
<b>Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15)</b>								
<b>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</b>								

Sumber : hasil olah data pra survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh skor rata-rata 3,03. Adapun dimensi yang terendah yaitu Kebutuhan Akan Afiliasi dengan memperoleh skor rata-rata 2,9,, yang menunjukkan Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja, perasaan dihormati dan tidak gagal.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada tahun, kedinasan yang di teliti, dan indikator untuk mengukur prestasi pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Veny Anggreany M. (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Kompetensi, Motivasi,

dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat; motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 1. 11**  
**Research gap**

No	Peneliti	Hasil
	Krisbiyanto (2021)	Penelitian ini terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.
	Andi Veny Anggreany M. (2019).	Penelitian ini terjadi di Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala
	Adrian Hefni (2022)	Penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda satu sama lain.
	Burhanuddin Thalib (2021)	
	M. Ifran Sanni, Silvia Norita, Isrial Isrial (2021)	
	Sirlin S Taalipu, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa (2021)	
	Krisbiyanto (2021)	
	Neng Setiawati (2019)	
	Weri Novita, Darwin Lie, Efendi, Erbin Chandra (2019)	

Pada *research gap* diatas bisa dilihat bahwa adanya perbedaan penelitian yang dilakukan dari peneliti-peneliti terdahulu, dimana *research gap* yang pertama yakni perbedaan penelitian di dinas dengan bidang yang berbeda. Pada peneliti Krisbiyanto (2021) menyebutkan bahwa penelitian terjadi di di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto. Peneliti Andi Veny Anggreany M. (2019) dalam penelitiannya meneliti di di Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Maka dari itu penelitian ini akan menutup *research gap* tersebut dengan melakukan penelitian di dinas, karena pada

penelitian yang sebelumnya belum ada yang meneliti di Badan Geologi Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung.

Berdasarkan latar belakang dan data hasil kuesioner pra survey mengenai prestasi kerja, diduga dimensi kualitas kehidupan kerja dan motivasi yang menjadi faktor mempengaruhi menurunnya prestasi kerja pegawai. Maka, penting dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kompetensi Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Badan Geologi Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung”**.

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

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti mampu membaca sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka didapatkan beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja
  - a. Kurangnya memberikan rasa aman kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kualitas kehidupan kerja setiap pegawai masih kurang sehingga memerlukan perhatian terkait kesehatan mereka.
2. Motivasi
    - a. Kurangnya kesempatan pelatihan kerja yang didapatkan pada pegawai.
    - b. Rendahnya rasa saling menghargai karena kurangnya rasa tanggung jawab dan kebersamaan antar pegawai terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak instansi..
  3. Kompetensi
    - a. Kompetensi keahlian pegawai saat ini masih kurang dilihat dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai
    - b. Rendahnya tingkat kreatifitas dalam menyelesaikan tugas
  4. Prestasi kerja
    - a. Pegawai belum mendapatkan kompensasi yang sepadan setiap tahunnya sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun
    - b. Pemberian tugas tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga mempengaruhi prestasi kerja pegawai

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Merujuk pada permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
2. Bagaimana motivasi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung

3. Bagaimana kompetensi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
4. Bagaimana prestasi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kompetensi di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
6. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi Kerja melalui kompetensi Kerja terhadap prestasi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Kualitas kehidupan kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
2. Motivasi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
3. Kompetensi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
4. Prestasi kerja di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung
5. Besaran pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kompetensi, serta pengaruh variabel mana yang paling besar di Badan Geologi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung

6. Besaran pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap prestasi serta pengaruh variabel mana yang paling besar di Badan Geologi Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral Pusat Survey Geologi di Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna secara teoritis maupun praktis, dan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi bahan kajian di kembangkan dan diteliti lebih mendalam lagi bagi pihak berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kompetensi dan prestasi kerja pegawai.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis terkait dengan manajemen SDM, baik dalam hal konteks teori pendekatan maupun kesamaan dalam hal objek studi kasus, selain itu memberikan gambaran mengenai aplikasi teori yang dipakai dalam konteks studi atau penelitian sejenis maupun lanjutannya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan terkait penerapan mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut pelaksanaan kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kompetensi dan prestasi kerja pegawai serta untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik, terutama berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kompetensi serta implikasinya pada prestasi kerja pegawai.
3. Bagi Pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa