

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekelompok orang dalam satu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan tujuan organisasi tentu tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri melainkan atas dasar hasil kerjasama. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai apabila organisasi mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran manusia sebagai seorang pegawai merupakan faktor utama yang menentukan maju atau tidaknya suatu organisasi. Sesuai dengan fungsi sumber daya manusia yakni sebagai perencana, pelaku dan penentu keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya Gibson (Saily, J. 2017, hlm. 41). Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam suatu organisasi. Kinerja penting untuk diperhatikan oleh instansi karena manusia dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung baik atau tidak.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka evaluasi keseluruhan. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Adapun kriteria nilai seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Kualitas Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dll,
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dll.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dll.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dll.

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan standar penilaian kerja pegawai:

Tabel 1.2

Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

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

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

Siti Nurhaliza, 2020

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SURVEI GEOLOGI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	$110 \leq 120$	A	Sangat Baik
2	$90 < x < 120$	B	Baik
3	$70 < x < 90$	C	Cukup
4	$51 < x < 70$	D	Kurang
5	< 50	E	Sangat Kurang

Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019

Berdasarkan pemaparan di atas, Tabel 1.1 merupakan acuan mengenai keterangan setiap kriteria nilai Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyaknya kesalahan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap nilai yang diperoleh. Semakin banyak kesalahan maka akan berdampak pada nilai yang diperoleh, begitupun sebaliknya.. Tabel 1.2 merupakan pedoman standar penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Tabel tersebut dijadikan sebagai acuan oleh Pusat Survei Geologi untuk penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil periode tahun sebelum penetapan PP Nomor 30 Tahun 2019 Sementara untuk Tabel 1.3 merupakan acuan standar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk tahun 2019 dan seterusnya. Setiap nilai mengandung keterangan yang berbeda. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka akan semakin baik predikat yang didapatkan, begitupun sebaliknya.

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

Terdapat delapan (8) sub-bagian yang dimiliki oleh Pusat Survei Geologi meliputi: Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, Sub-bagian Perencanaan dan Keuangan, Sub-bagian Pemetaan Tematik, Sub-bagian Pemetaan Sistematis, Sub-bagian Migas Konvensional, Sub-bagian Migas Non-Konvensional, Sub-bagian Geologi Dasar dan Terapan, dan Sub-bagian Geofisika Dasar dan Terapan. Berikut merupakan Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi pada Tahun 2016-2019.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi
Pada Tahun 2016-2019

No	Sub Bagian Pusat Survei Geologi	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai			
		2016	2017	2018	2019
1.	Sub-bagian Umum dan Kepegawaian	77,00	75,20	74,00	73,10
2.	Sub-bagian Perencanaan dan Keuangan	83,70	79,60	81,00	80,00
3.	Sub-bagian Pemetaan Tematik	82,10	80,00	81,70	81,20
4.	Sub-bagian Pemetaan Sistematis	79,50	81,20	80,50	81,00
5.	Sub-bagian Migas Konvensional	81,00	79,50	79,10	80,00
6.	Sub-bagian Migas Non Konvensional	80,20	82,60	81,20	81,50
7.	Sub-bagian Geologi Dasar dan Terapan	79,80	78,00	80,10	79,00
8.	Sub-bagian Geofisika Dasar dan Terapan	82,40	80,60	79,10	80,20

Sumber: Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan rekapitulasi sasaran kinerja pegawai pusat survei geologi pada tahun 2016–2019 yang dicapai oleh setiap sub bagian. Dapat diketahui bahwa sub-bagian umum dan kepegawaian pusat survei geologi memperoleh nilai sasaran kerja paling rendah bahkan mengalami

penurunan selama 4 tahun terakhir dibandingkan dengan sub-bagian lain yang berada di pusat survei geologi. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan kriteria nilai yang diatur dalam peraturan pemerintah No 46 tahun 2011 bahwa Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai selama 4 tahun terakhir yang diperoleh sub-bagian Umum dan Kepegawaian terletak antara 61-75, ini berarti pencapaian hasil kerja pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan. Berdasarkan hasil capaian penilaian kinerja yang diperoleh sub-bagian umum dan kepegawaian pusat survei geologi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diperoleh berada pada kategori cukup. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Jika dibiarkan dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hafeez (Shafarilla & Supardi, 2017, hlm. 19) bahwa “Keberhasilan atau kegagalan organisasi bergantung pada kinerja karyawan.”

Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi memiliki tugas melakukan pelaksanaan urusan ketatausahaan, kearsipan, perlengkapan, kerumahtanggan, barang/jasa, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, manajemen perubahan, hukum, hubungan masyarakat, kepustakaan, publikasi, serta pengelolaan dan pelayanan informasi. Berikut disajikan Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2016-2018

No	Aspek Penilaian	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Orientasi Pelayanan	81,00	80,25	80,00
2	Integritas	82,00	80,33	80,00
3	Komitmen	81,00	79,00	78,20
4	Disiplin	82,00	79,67	79,00
5	Kerjasama	80,00	78,92	77,50
Rata-rata		81.20	79,63	78,94

Sumber: Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Siti Nurhaliza, 2020

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SURVEI GEOLOGI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.6
Rekapitulasi Nilai Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan
Kepegawaian Pusat Survei Geologi Tahun 2019

No	Aspek Penilaian	Nilai
		2019
1	Orientasi Pelayanan	79,50
2	Integritas	79,00
3	Komitmen	77,80
4	Inisiatif Kerja	78,50
5	Kerjasama	77,00
Rata-rata		78,36

Sumber: Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, menunjukkan rekapitulasi penilaian perilaku kerja pegawai sub-bagian umum dan kepegawaian yang diperoleh pada tahun 2016-2018, sedangkan tabel 1.6 menunjukkan rekapitulasi penilaian perilaku kerja pegawai sub-bagian umum dan kepegawaian yang diperoleh pada tahun 2019. Sesuai dengan yang telah diutarakan sebelumnya bahwa untuk penilaian kinerja pegawai negeri sipil mengacu pada peraturan yang berlaku. Penilaian perilaku kerja pada tahun 2016-2018 yang menjadi aspek penilaiannya meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Sedangkan untuk penilaian perilaku kerja pada tahun 2019 yang menjadi aspek penilaiannya meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, inisiatif kerja, dan kerjasama. Dengan demikian ada sedikit perbedaan dengan salah satu yang menjadi aspek penilaiannya yaitu antara disiplin dengan inisiatif kerja.

Total rata-rata untuk penilaian Perilaku Kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi pada tahun 2016 adalah 81,20. Mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 1,57 menjadi 79,63. Kemudian pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebesar 0,69 menjadi 78,94. Sedangkan total rata-rata penilaian perilaku kerja pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,58 menjadi 78,36. Dan jika melihat rekapitulasi penilaian perilaku kerja pegawai Pusat Survei Geologi selama 4 tahun terakhir serta mengacu pada standar nilai kerja pegawai berada pada range nilai 71-80 dengan predikat C (Cukup). Berdasarkan hasil capaian perilaku kerja diatas, perlu adanya

Siti Nurhaliza, 2020

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SURVEI GEOLOGI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

peningkatan perilaku kerja sebagai aspek penunjang tercapainya kinerja pegawai yang tinggi berdasarkan pada peraturan pemerintah yang berkaitan dengan standar penilaian kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, dapat dikatakan bahwa masih terdapat pegawai yang pencapaian kinerjanya masih kurang. Naik turunnya persentase penilaian kinerja yang diperoleh menjadi bukti bahwa kinerja pada sub-bagian umum dan kepegawaian masih mengalami kesulitan. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Sekaitan dengan hal tersebut, inti dari permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai sub-bagian umum dan kepegawaian pusat survei geologi yang tercermin dari rendahnya capaian penilaian kinerja yang diperoleh. Dengan demikian perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya, maka inti kajian dalam penelitian ini berkaitan dengan permasalahan kinerja. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

Merujuk pada Wirawan (2009, hlm. 6) menjelaskan bahwa, “Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti membatasi faktor etos kerja dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang timbul dari faktor internal pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi bahwa terdapat pegawai ketika bekerja ada beberapa pegawai yang melakukan aktivitas diluar pekerjaan

Siti Nurhaliza, 2020

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT SURVEI GEOLOGI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mereka. Seperti, menonton *youtube*, *film*, dan menggunakan sosial media untuk keperluan diluar pekerjaan mereka. Selain itu, banyak pegawai yang memberikan upaya seadanya untuk memenuhi formalitas terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu tanpa menghiraukan kualitas pekerjaan. Hal tersebut berdampak kepada hasil kerja yang tidak berkualitas, sementara mengacu pada sasaran kinerja pegawai (SKP) kualitas dan kuantitas pekerjaan merupakan aspek yang sangat diperhitungkan dengan bobot penilaian 60%, apabila salah satu capaian aspeknya rendah maka akan berpengaruh pada nilai SKP yang dicapai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terutama dalam hal absensi, sehingga menghambat pekerjaan dan membuat tidak optimalnya kinerja pegawai. Seperti, ketidaktepatan waktu ketika pegawai masuk kerja. Hal itu disebabkan oleh sistem tolerir yang membuat pegawai tidak begitu mematuhi terhadap peraturan yang ada dan memanfaatkan sistem tolerir itu sebagai alasan untuk masuk kerja seandainya dengan kata lain tidak tepat waktu dengan batasan waktu yang bisa ditolerir. Dalam jangka panjang, hal tersebut akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi karena hasil kerja yang dicapai tidak optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi (Studi Pada Sub-bagian Umum dan Kepegawaian)**”.

Secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat etos kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?

3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?
4. Adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?
6. Adakah pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat etos kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
3. Untuk mengetahui tingkat etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.
6. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini berkaitan dengan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian yang dilakukan yaitu diharapkan dapat memberikan dan memperkaya konsep serta teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan terkait. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pustaka untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan. Serta, untuk mengetahui secara pasti pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai tambahan pengetahuan dan memperluas wawasan penulis berkaitan dengan penelitian yang dikaji.
2. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Pusat Survei Geologi untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dari hasil penelitian, khususnya mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.