

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era Globalisasi Ekonomi sangat diperlukan dalam memenuhi sebuah kebutuhan, oleh karena itu Ekonomi merupakan salah satu ilmu yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, Selain itu Ekonomi juga dapat dijadikan alat untuk mengukur tingkat maju tidaknya suatu negara, karena dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang lebih baik maka kemakmuran masyarakat akan meningkat (Sukirno 2000).

Salah satu upaya dalam meningkatkan kehidupan ekonomi pada masyarakat yaitu melalui Peranan pemerintah. karena pemerintah sebagai salah satu pemegang kendali ekonomi suatu negara memiliki fungsi penting dalam perekonomian yaitu berfungsi sebagai stabilisasi, alokasi, dan distribusi (Musgrave dalam taufiqo 2018) . Salah satu fungsi pemerintah yang perlu diperhatikan adalah alokasi, Karen berkaitan dengan penyediaan barang dan jasa. Barang dan jasa tersebut sangat diperlukan masyarakat dan disebut sebagai kebutuhan *public* yang tidak dapat dipisahkan (Suprianto 2014)

Pemerintah merupakan organisasi birokrasi dalam pelayanan publik, maka sudah seharusnya organisasi birokrasi pemerintah menjadi yang terdepan dalam pelayanan publik. Karena pelayanan masyarakat menuntut setiap unsur di dalam lembaga tersebut untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai

dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 63 Tahun 2004. Tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, dimana dalam keputusan MENPAN tersebut menyatakan bahwa pada hakikatnya Aparatur negara wajib memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. sederhana pelayanan prima dapat diartikan sebagai salah satu upaya yang dilakukan untuk melayani dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberi kepuasan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan masyarakat (Maddy, 2009; 8).

Salah satu pegawai yang memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil, Seperti yang dikemukakan oleh musanef (1996) bahwa keberadaan PNS pada hakikatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu PNS diharapkan bisa menjalankan tugas - tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk didalamnya melayani masyarakat. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka sudah seharusnya Pegawai Negeri Sipil Dituntut memiliki kontribusi tinggi dalam setiap pekerjaan demi tercapainya tujuan negeri ini.

Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa bagaimanapun tidak dapat dipungkiri walaupun bukan *factor* penentu, tetapi maju mundurnya negara/organisasi ini tergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Seperti yang dikatakan oleh Mathis dan Jackson bahwa “SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai *system* formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.” Dan yang dikatakan oleh Riniwati

(2016) dalam bukunya “Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM” mengatakan bahwa pentingnya SDM karena sebagai aset yang berharga dalam organisasi yang bekerja secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pentingnya Sumber Daya Manusia yang tepat pada organisasi maka tujuan organisasi tersebut dapat dengan mudah dicapai sehingga organisasi tersebut akan maju.

Setiap Pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil dituntut memberikan Kontribusi yang Maksimal dalam tugas-tugasnya untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif demi keberhasilan organisasi tersebut, terlebih di era globalisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi proaktif terhadap perubahan. Dan sudah seharusnya Instansi Pemerintahan memiliki Kinerja yang sangat baik, karena dengan tercapainya setiap pekerjaan dipemerintahan dengan optimal dan tepat waktu, maka kemajuan Negara ini akan ikut berpengaruh (Yoman et al 2016).

Tetapi terkadang ada saja beberapa pegawai yang menimbulkan masalah disaat berjalannya kegiatan organisasi, hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, latar belakang sosial dan masalah yang berbeda-beda. Dan hal itulah yang akan mengganggu kinerja yang diberikan oleh pegawai sehingga keberhasilan dalam sebuah organisasi akan terhambat.

Kinerja pegawai yang maksimal merupakan awal mula dari keberhasilan suatu organisasi, seperti yang dikemukakan Ivancevich, Donnelly dan Gibson (1996:48) mengatakan bahwa kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu

organisasi dan tanggung jawabnya. Pendapat ini menegaskan bahwa kinerja merupakan standar organisasi untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Maka dari itulah kinerja dari pegawai sangat perlu diperhatikan oleh para atasan.

Namun apabila terjadinya rendahnya Kinerja yang diberikan oleh pegawai, salah satu penyebabnya adalah Semangat Kerja yang belum maksimal, terlalu sering terjadinya konflik yang mengarah ke negatif di organisasi tersebut dan adanya Lingkungan kerja yang dirasa belum memenuhi kenyamanan dari para pegawai. Seperti yang dikatakan di penelitian Ahmad Yofandi (2017) Dan yang dikatakan oleh Robbin (2002) Bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan konflik kerja, Semangat kerja Dan Lingkungan.

Akan tetapi seorang pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, maka kinerja pegawai bersifat individual karena memiliki tingkat yang berbeda-beda (Dale,1992 dalam Natalia 2007). Untuk itu Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawainya.

Pusat Survei Geologi merupakan salah satu unit teknis di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berlokasi di Jl.

Diponegoro 57, Bandung 40122. Sebelumnya, kelembagaan ini antara tahun 1978-2005 bernama Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi, disingkat Puslitbang Geologi. Pusat Survei Geologi menyimpan sebagian besar dokumen hasil penyelidikan mineral dan geologi dari berbagai pelosok wilayah Indonesia, berupa pustaka (laporan, terbitan, peta) dan percontoh (batuan, mineral, fosil). Selain menyimpan dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi, juga mewarisi dan merawat semua dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi dan bahan tambang yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pendahulunya, mulai dari Dienst van het Mijnwezen (1850-1922) sampai dengan Puslitbang Geologi (1978-2005)

Ada 6 sub-bagian yang dimiliki oleh Pusat Survei Geologi, yaitu sub-bagian Pemetaan Tematik, Pemetaan Sistematis, Migas Konvensional, Migas Non-Konvensional, Umum dan Kepegawaian serta Perencanaan dan Keuangan. Setiap sub-bagian tentunya memiliki tugas yang berbeda begitu pula dengan realisasi kinerja yang dicapainya. Berikut ini tabel 1.1 merupakan realisasi kinerja pada tahun 2019 di semua sub-bagian pada Pusat Survei Geologi.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Kinerja Sub-Bagian Yang Berada Di Bawah Pusat Survei Geologi**  
**Pada Tahun 2019**

<b>NO.</b>	<b>Unit Eselon Di Bawah Badan Geologi</b>	<b>Realisasi Kinerja (%)</b>	<b>Target pencapaian (%)</b>
<b>1</b>	Sub-Bagian Pemetaan Tematik	<b>87</b>	<b>91-100</b>
<b>2</b>	Sub-Bagian Migas Konvensional	<b>85</b>	<b>91-100</b>
<b>3</b>	Sub-Bagian Migas Non-Konvensional	<b>80</b>	<b>91-100</b>
<b>4</b>	Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian	<b>69</b>	<b>91-100</b>

<b>5</b>	Sub-Bagian Perencanaan dan Keuangan	<b>78</b>	<b>91-100</b>
<b>6</b>	Sub-Bagian Pemetaan Sistematis	<b>75</b>	<b>91-100</b>

**Sumber : Pusat Survei Geologi**

Berikut ini merupakan Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Pegawai Pusat Survei Geologi:

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kerja Pegawai Pusat Survei Geologi**

<b>NO.</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	91-100	<b>A</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>2</b>	81-90	<b>B</b>	<b>Baik</b>
<b>3</b>	71-80	<b>C</b>	<b>Cukup</b>
<b>4</b>	51-70	<b>D</b>	<b>Kurang</b>
<b>5</b>	50 Kebawah	<b>E</b>	<b>Buruk</b>

**Sumber: Pusat Survei Geologi**

Dilihat dari Tabel 1.1 dan dinilai dengan Standar Nilai Kerja pada Tabel 1.2 maka bisa disimpulkan bahwa Kinerja dari pegawai Pusat Survei Geologi Bandung pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian bisa dikatakan Masih Kurang, Untuk sebuah Instansi Pemerintahan mendapatkan nilai D dirasa masih kurang memuaskan, karena Instansi Pemerintahan adalah bagian dari tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Dari hasil data di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian kepada pegawai di Pusat Survei Geologi Bandung pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian karena dinilai masih kurang dalam pencapaian Kinerja.

Untuk mengetahui faktor yang apa saja yang mempengaruhi kinerja pada Sub-bagian umum dan kepegawaian maka peneliti membuat kuesioner *Google*

*Form* secara online pada tanggal 17 maret 2020 dikarenakan para pegawai diberi kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) Karena adanya pandemi virus *corona* (COVID-19), kuesioner ini berisi tentang beberapa variable yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara melalui Media Sosial *WhatsApp* kepada pak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian Pada Hari Minggu tanggal 15 Maret 2020. ia menduga adanya semangat kerja yang menurun di Sub-bagian umum dan kepegawaian, menurut Mangkunegara (2006:68) menyatakan adapun faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, semangat, stres, konflik, motivasi dan kepuasan kerja. Semangat kerja bisa dijadikan sumber atau faktor dalam meningkatnya kinerja pegawai, Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari kondisi sekitar. Pada dasarnya semangat kerja berhubungan dengan kebutuhan pegawai, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka semangat kerjanya akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hal ini turut didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang pegawai Sub-umum Dan Kepegawaian dengan melakukan penyebaran kuisisioner melalui *Google Form* secara online pada tanggal 17 maret 2020 dikarenakan para pegawai diberi kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) Karena adanya pandemi virus *corona* (COVID-19), kuesioner ini terdiri dari indikator mengenai semangat kerja

yang ditujukan kepada pegawai. berdasarkan penyebaran kuisisioner diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Google Form Mengenai Semangat Kerja Pegawai Di Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian**

No.	Penjelasan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Pegawai	Target (%)
1	Apakah para pegawai bekerja keras untuk mencapai target perusahaan?	40	60	10	100
2	Apakah para pegawai selalu ingin aktif dalam setiap kegiatan perusahaan	40	60	10	100
3	Apakah Setiap pegawai memiliki ide ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan?	80	20	10	100
4	Apakah setiap pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	90	10	10	100
5	Apakah setiap pegawai selalu berpartisipasi dalam menjalankan pekerjaan tim?	70	30	10	100

**Sumber: Hasil Olah Data Google Form (2020)**

Tabel 1.3 Berdasarkan dari hasil jawaban responden *Google Form* tersebut, terdapat 2 pertanyaan yang diambil dari indikator Semangat kerja yang menunjukkan hasil negatif atau jawaban yang merasa tidak cocok dengan diri pribadi individu tersebut, terlebih dari pertanyaan yang menyangkut kepada indikator “bekerja keras” dengan hasil yang cukup tinggi yaitu 60% dari 10 orang, yaitu 6 orang yang merasa para pegawai tidak bekerja keras dalam bekerja. bisa diartikan bahwa bekerja keras pada pekerjaan akan mempengaruhi pada cepat lambatnya tujuan tercapai. Seseorang yang memiliki rasa bekerja keras yang tinggi dalam bekerja berarti memiliki kesenangan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan akan mudah dicapai secara efektif, dan kinerja yang diberikan oleh pegawai akan tinggi.

Adapun hasil lain dari pertanyaan yang menyangkut indikator keaktifan yang dirasa oleh 60% dari 10 orang pegawai belum sesuai dengan semestinya. Keaktifan pegawai dinilai sangat penting dalam organisasi, dengan tidak adanya kemauan pegawai dalam bekerja secara aktif maka tujuan akan sulit dan butuh waktu lama untuk dicapai sebuah organisasi, karena dengan adanya Keaktifan yang diberikan oleh pegawai maka setiap tujuan perusahaan dengan mudah bisa dicapai.

Selain Semangat Kerja, menurut Pak Brian Prasetya selaku Pengelola Kepegawaian mengatakan melalui aplikasi media social *Whatsapp* pada tanggal 15 maret 2020, ia menduga konflik kerja menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja yang diberikan oleh para pegawai, karena menurut ia sering terjadinya konflik antar individu, meski hal kecil namun menurut mangkunegara (2006) Konflik kerja juga dapat mempengaruhi hasil kinerja disuatu organisasi. Begitu juga menurut Nitisemito (1982:215) Bilamana konflik tersebut sudah cukup parah, maka sulit bagi pihak- pihak tersebut untuk dapat bekerja sama. Dengan konflik yang cukup berat tersebut akan terjadi ketegangan serta kekacauan hubungan antara kedua belah pihak, bahkan hal ini dapat meningkatkan menjadi rasa kebencian yang mendalam dan menimbulkan terhambatnya tujuan perusahaan

Hal ini didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang pegawai Sub-umum Dan Kepegawaian dengan melakukan penyebaran kuisisioner melalui *Google Form* secara online pada tanggal 17 maret 2020 dikarenakan para pegawai diberi kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) Karena adanya pandemi virus *corona* (COVID-19), kuesioner ini terdiri dari indikator mengenai Konflik Kerja

yang ditujukan untuk pegawai. berdasarkan penyebaran kuisisioner diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Google Form Mengenai Konflik Kerja Di Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian**

No.	Penjelasan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Pegawai	Target (%)
1	Apakah setiap pegawai bisa menangani perbedaan cara komunikasi yang disebabkan perbedaan karakter?	70	30	10	100
2	Apakah anda merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang anda rasakan sekarang?	60	40	10	100
3	Apakah anda Merasa nyaman dan cocok dengan rekan kerja saat bekerja secara tim?	40	60	10	100
4	Apakah anda dan rekan kerja anda memiliki kesamaan dalam memandang tujuan tujuan?	80	20	10	100
5	Apakah hubungan antar rekan kerja selalu berjalan dengan baik?	50	50	10	100

**Sumber: Hasil Olah Data Google Form (2020)**

Tabel 1.4 Berdasarkan dari hasil jawaban responden di *Google Form*, terlihat bahwa konflik antar Struktur memiliki hasil yang paling tinggi yang mengarah pada hasil negatif yang berasal dari pertanyaan pertanyaan yang diambil dari indikator Konflik kerja, hasil menunjukkan bahwa adanya ketidak cocokan antara rekan kerja saat bekerja secara tim, dengan adanya rasa ketidak cocokan antara pegawai maka kerjasama antara pegawai sulit didapat, sehingga tujuan perusahaan akan terhambat untuk dicapai.

menurut robbins (1996) konflik antar Struktur termasuk kedalam Konflik kerja yang dikategorikan disfungsional atau Konflik disfungsional dapat diartikan setiap konfrontasi atau interaksi diantara kelompok yang merugikan organisasi atau menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Setelah melakukan wawancara secara personal melalui Media Sosial *WhatsApp* kepada Pengelola kepegawaian dan beberapa orang pegawai di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian pada hari Minggu tanggal 15 maret 2020, rata-rata para pegawai mengeluhkan akan lingkungan kerja yang dirasa kurang membuat pegawai nyaman dalam bekerja, seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Adapun yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Didukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang pegawai Sub-umum Dan Kepegawaian dengan melakukan penyebaran kuisisioner melalui *Google Form* secara online pada tanggal 17 maret 2020 dikarnakan para pegawai diberi kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) Karena adanya pandemi virus *corona* (COVID-19), kuesioner ini terdiri dari indikator mengenai Lingkungan Kerja yang ditujukan untuk pegawai. berdasarkan penyebaran kuisisioner diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Google Form Mengenai Lingkungan Kerja Pegawai Di**  
**Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian**

No.	Penjelasan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Pegawai	Target (%)
1	Apakah Fasilitas peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain yang disediakan oleh kantor sudah cukup lengkap dan memadai?	40	60	10	100
2	Apakah kondisi udara di ruang kerja anda sudah cukup baik?	60	40	10	100
3	Apakah setiap pegawai ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja?	100	0	10	100

4	Apakah pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan?	80	20	10	100
5	Apakah hubungan yang dijalin antara rekan kerja berjalan dengan semestinya?	70	30	10	100

**Sumber: Hasil Olah Data Google Form (2020)**

Tabel 1.5 Berdasarkan hasil Responden dari hasil *Google Form* data di atas, terdapat masalah yang dirasakan oleh para pegawai Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian di Pusat Survei geologi, yang perlu menjadi perhatian penting dari hasil pertanyaan *Google Form* tentang Lingkungan Kerja adalah Fasilitas, Hal ini berkenaan dengan indikator Lingkungan Kerja Fisik, mereka merasa fasilitas yang diberikan dari kantor dirasa masih kurang memadai dan kurang lengkap, hal ini bisa dilihat dari banyaknya pegawai yang memberikan jawaban “Tidak” yaitu sebesar 60%, salah satunya contohnya adalah komputer yang digunakan untuk membantu kegiatan kerja pegawai memiliki kinerja yang lelet, sehingga menyebabkan tugas-tugas kerja menjadi terhambat.

Adapun masalah lain yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yofandi (2017) mengatakan Konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Hal ini sejalan dengan teori (Mangkunegara, 2006:68) yang menyatakan adapun faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, semangat, stres, konflik, motivasi dan kepuasan kerja. Adapun dari penelitian dari Diana Khairani Sofyan (2013) yang mengatakan adanya pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kerja Pegawai BAPPEDA. Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbanding tebalik dengan hasil penelitian Ria Puspita Sari (2015) mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja menemukan hasil yang berbeda. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Chandrasekar (2011). Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian (Arianto, 2013) yang menunjukkan semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samson et all (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Bank Umum

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang beragam dan Kontradiktif, menunjukkan bahwa masih terjadinya research gap. Sehingga diperlukan penelitian yang lebih lanjut mengenai Pengaruh Semangat kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil pemaparan teori dan penelitian terdahulu mengenai fenomena masalah yang diteliti dalam penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, dengan suatu survei pada Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.

## 1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan, maka permasalahan mengenai Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.

**Pertama**, adanya masalah jumlah pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menyebabkan para pegawai terbebani dalam menjalankan pekerjaannya, masalah lainnya timbul dari kontribusi pegawai yang tidak seimbang saat pekerjaan yang dilakukan oleh tim, hal ini mengindikasikan bahwa berkenaan dengan **Kinerja**

**Kedua**, adanya masalah dari Para pegawai yang melakukan kegiatan yang dikerjakan tidak secara sungguh-sungguh sehingga target kerja sulit tercapai, dalam artian bahwa bekerja keras dari pegawai dirasa masih kurang. Dari hasil lain menunjukkan masih adanya pegawai yang dirasa kurang aktif dalam bekerja, indikasi-indikasi ini berkenaan dengan **Semangat Kerja**

**Ketiga**, adanya hubungan antar rekan kerja yang dinilai masih kurang berjalan dengan semestinya, dan hasil lain menunjukkan adanya pegawai yang merasa kurang cocok dengan rekan kerjanya saat bekerja secara tim, hal ini berkenaan dengan variabel **Konflik Kerja**

**Keempat**, Pihak Kantor masih kurang memperhatikan bagaimana fasilitas-fasilitas yang diterima oleh para pegawai, Seperti komputer dan lain-lain yang

dirasa menghambat aktivitas pekerjaan dan dirasa kurang memadai, Indikasi-indikasi ini berkenaan dengan variabel **Lingkungan Kerja**

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Semangat kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
2. Apakah Semangat Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
3. Apakah Konflik Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
4. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh secara simultan antara Semangat Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
6. Bagaimana pengaruh secara simultan antara Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran secara empiris mengenai Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh secara parsial Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
5. Memperoleh hasil uji Seberapa besar pengaruh secara simultan antara Semangat Kerja dan Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.
6. Memperoleh hasil uji Seberapa besar pengaruh secara simultan antara Konflik kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian. Kota Bandung.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

a. Kegunaan teoritis/pengembangan keilmuan

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu berupa sumbangan pemikiran dalam pengembangan pendidikan Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan gambaran antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

c. Kegunaan Bagi Perusahaan

Dapat digunakan oleh Instansi bersangkutan agar tidak mendapat masalah yang sama dan dapat dijadikan acuan yang baik bagi perusahaan serta dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan dengan menggunakan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di Pusat Survei Geologi khususnya di Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

## 1.5 Waktu Penelitian

**Tabel 1.6**  
**Pelaksanaan Kegiatan**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																															
		Februari				Maret				April				Mei				juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																														
2.	Melakukan Penelitian			■	■	■	■																										
3.	Mencari Data						■	■	■																								
4.	Membuat Proposal									■	■	■																					
5.	Seminar												■	■	■	■																	
6.	Revisi																	■	■	■													
7.	Penelitian Lapangan																								■	■	■	■					
8.	Bimbingan																											■	■	■	■		
9.	Sidang																													■	■	■	

