

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi geologi Indonesia yang merupakan pertemuan lempeng tektonik menjadikan kawasan Indonesia ini memiliki kondisi geologi yang sangat kompleks. Selain menjadikan wilayah Indonesia ini kaya akan sumberdaya alam, salah satu konsekuensi logis kondisi geologi ini menjadikan banyak daerah di Indonesia memiliki tingkat kerawanan yang tinggi terhadap bencana alam. Beberapa diantaranya adalah rawan gempa bumi, tsunami serta rawan letusan gunung api disepanjang "*ring of fire*" dari Sumatra - Jawa - Bali Nusatenggara - Banda - Maluku. Secara geologi di wilayah Indonesia banyak dijumpai sesar (*fault*) yang merupakan daerah rawan terhadap terjadinya gempa bumi. Contoh sesar yang lazim bagi bidang penelitian kebumihantaran adalah sesar Sumatera (*Great Sumatran Fault*), Sesar Palu Koro di Sulawesi Tengah, Sesar Cimandiri dan Sesar Lembang di Jawa Barat. Fakta memperlihatkan banyak bencana alam gempa bumi di sekitar daerah sesar Sumatera seperti gempa Liwa tahun 1932, 1994, gempa Kerinci 1909, 1995 yang meninggalkan kerugian jiwa dan materi yang cukup besar. Dengan adanya kenyataan ini maka studi potensi gempa bumi dalam rangka upaya mitigasi jelas penting sekali untuk dilakukan di Indonesia.

Cekungan Bandung yang terletak di tengah-tengah Jawa Barat mungkin tidak akan terkena secara langsung bahaya gempa bumi akibat dari subduksi Lempeng Indo-Australia terhadap Lempeng Eurasia. Namun adanya sesar-sesar di sebelah Utara dan di sebelah Barat mempengaruhi tingkat bahaya kegempaan di daerah Bandung. Sesar Cimandiri di sebelah Barat yang memanjang mulai dari Pelabuhanratu hingga Padalarang telah diketahui tingkat aktifitasnya dengan adanya gempa-gempa menengah yang bersumber di sesar tersebut. Sedangkan Sesar Lembang yang memanjang dari Maribaya hingga Cimahi masih belum diketahui tingkat aktifitasnya. Walaupun penduduk sekitar sesar tersebut melaporkan adanya gempa bumi, namun gempa bumi tersebut tidak terekam oleh katalog-katalog gempa yang ada.

Upaya untuk mengurangi dampak bencana yaitu dengan melakukan kegiatan yang disebut Mitigasi Bencana sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana untuk menghadapi kemungkinan bencana yang akan datang. Salah satu bentuk mitigasi untuk meminimalisasi dampak korban bencana gempa bumi yaitu dengan mengetahui karakteristik wilayah untuk mengetahui tingkat kerawanan terhadap bencana. Sebagai pedoman penataan ruang kawasan rawan bencana gempa bumi sebagaimana tercantum dalam UU No. 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang.

Badan Geologi sebagai salah satu unit komponen bangsa di Kementerian ESDM ditantang untuk memberikan kontribusi yang maksimal dengan mendukung agenda nasional dan rencana strategis KESDM, terutama berbagai aspek yang berkaitan dengan kegeologian. Ada beberapa dasar pertimbangan Badan Geologi

dapat memberikan kontribusi besar di Indonesia. Pertama, kerawanan hamparan bumi Indonesia terhadap bencana geologi (*geo-hazards*) masih tinggi seperti gempa bumi, tsunami, letusan gunung api, tanah longsor, banjir, amblesan tanah, dll. Kedua, pertimbangan potensi sumber daya geologi (*geo-resources*) mineral, batubara, air tanah, migas dan panas bumi yang perlu pengelolaan dan penanganan terpadu, dengan sajian data dan informasi yang lengkap serta akurat. Ketiga, eksploitasi dan pemanfaatan sumber daya alam yang tidak bisa lepas dari unsur kebumihane/geologi (permukaan bumi) banyak menimbulkan berbagai macam dampak, hal ini diperlukan pertimbangan pemanfaatan yang tidak mengabaikan lingkungan (*geo-environmental*). dan tentunya kontribusi itu yang nantinya akan diukur dari sejauh mana keberhasilan kegiatan tersebut dilaksanakan.

Badan Geologi adalah suatu badan yang memiliki tugas menyelenggarakan penelitian, penyelidikan, dan pelayanan di bidang sumber daya geologi, vulkanologi dan mitigasi bencana geologi, air tanah, dan geologi lingkungan, serta survei geologi. Badan Geologi memiliki beberapa unit eselon, yaitu Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi, Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi dan Pusat Survei Geologi, dan tentunya tiap unit eselon memiliki pencapaian target kerja yang berbeda setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Realisasi kinerja pegawai Pusat Survei Geologi Tahun 2019

No	Unit Eselon di bawah Badan Geologi	Target Kinerja		Realisasi Kinerja (%)	Realisasi kinerja		
		Nilai (%)	Predikat		Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan	91-100	A	87	81 - 90	B	Baik
2	Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi	91-100	A	83	81 - 90	B	Baik
3	Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi	91-100	A	80	71 - 80	C	Cukup
4	Pusat Survei Geologi	91-100	A	78	71 - 80	C	Cukup

Sumber : Pusat Survei Geologi

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan target kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh Pusat Survei Geologi, yaitu nilai 91-100 merupakan standar nilai sangat baik dengan predikat A, nilai 81-90 merupakan standar nilai baik dengan predikat B, nilai 71-80 merupakan standar nilai cukup baik dengan predikat C, sedangkan nilai 51-70 merupakan standar nilai kurang dengan predikat D dan nilai 50 ke bawah merupakan standar nilai buruk dengan predikat E, dan tabel tersebut menjelaskan range nilai kinerja pegawai di unit Pusat Survei Geologi, sehingga penulis dapat mengetahui nilai realisasi kinerja dan predikat yang diperoleh pegawai di unit Pusat Survei Geologi, realisasi kinerja Pusat Survei Geologi termasuk dalam Predikat C yaitu “Cukup” dengan nilai 78%, Pusat Air Tanah dan Geologi Tata Lingkungan berada pada angka 87% dengan predikat B, Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi berada pada angka 83% dengan predikat B, dan Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi berada pada angka 80% dengan predikat C.

Pusat Survei Geologi yang merupakan salah satu unit teknis di bawah Badan Geologi, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang bertugas menyimpan sebagian besar dokumen hasil penyelidikan mineral, geologi dan geofisika dari berbagai pelosok wilayah Indonesia dan informasi-informasi data geologi dari segi sistematis berupa pustaka baik laporan, terbitan, dan peta. Selain menyimpan dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi, juga mewarisi dan merawat semua dokumen hasil penyelidikan dan pemetaan geologi dengan pegawainya yang berjumlah 190 orang.

Manajemen yang baik dapat diwujudkan dengan sumber daya manusia dari perusahaan yang dapat diandalkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain mengatasi masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban untuk membangun perilaku yang kondusif bagi karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam mencapai kinerja pegawai yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas juga menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi. Wulantika, L., & Ayuningtias, N. (2020)

Kinerja pegawai yang tinggi tentunya diperlukan dalam pemerintahan. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh Hubungan antar manusia yang didalamnya terdapat komunikasi, Seperti yang dikatakan Hovland dalam Effendy (2013:21) bahwa Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain dan hal yang paling penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*Human Relations*). dan peneliti melihat

sejauh mana hubungan antar manusia yang berjalan pada unit observasi, dari data yang peneliti lakukan melalui hasil kuesioner, peneliti mendapatkan 16 orang pegawai pada unit analisis sebagai responden awal, dengan cara mrnyebarkan kueisioner melalui Fitur Google yaitu Google Formulir kepada 16 pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Survei awal Variabel Hubungan antar manusia

Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
Adanya Komunikasi	Informasi yang didapat jelas setiap individu pegawai dan bagian organisasi.	6	37,5%	10	62,5%
Adanya pengarahan	Pegawai selalu paham tentang pekerjaan sesuai instruksi yang telah dijelaskan.	5	31,3%	11	68,8%
Adanya keterbukaan.	informasi yang didapat dan diberikan selalu dibicarakan secara penuh.	9	56,3%	7	43,8%
Adanya sikap saling menghargai.	toleransi yang diterapkan individu maupun kelompok dalam bekerja.	13	87,5%	2	12,5%
Adanya loyalitas	setia terhadap pekerjaan dan organisasi.	16	100%	0	0%

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 16 pegawai pada Pusat Survei Geologi yang dilihat pada Tabel 1.2 terlihat bahwa Hubungan antar manusia pada saat ini belum terjalin secara utuh, dalam situasi bekerja ada kalanya sebagian individu pegawai atau unit bagian dalam organisasi mendapatkan informasi dengan kurang jelas karena komunikasi yang dilaluinya, sebagian pegawai kurang paham dan mengerti dalam pekerjaannya untuk sesuai arahan atau perintah yang ada dikarenakan tingkat pemahaman pegawai yang berbeda - beda , ada beberapa pegawai yang tidak merasakan keterbukaan hubungannya dengan pegawai lain atau

tim dikarenakan sebagian diri pegawai memiliki kepribadian yang tertutup mengenai hal yang menyangkut pekerjaan dan terdapat beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaannya menggunakan cara yang berbeda atau pendapat yang berbeda dengan pegawai lainya karena manajemen yang dimiliki diri pegawai berbeda, tetapi kurang dihargai oleh pegawai lainya.

Untuk memperoleh data lainya yang dilakukan penulis yaitu wawancara kepada beberapa pegawai untuk mengetahui hubungan antar pegawai, hubungan yang kurang efektif dan efisien, kurangnya kerja sama pegawai karena situasi kerja dan faktor yang ada dalam setiap diri pegawai seperti kepribadian, sikap dan sebagainya, yang terlihat dan didapatkan penulis kurangnya kedekatan hubungan antara pegawai sehingga terkadang menimbulkan rasa acuh tak acuh pada diri pegawai menyangkut pekerjaan mereka karena merasa semua diri pegawai bisa melalukan pekerjaanya sesuai bidangnya. yang terkadang salah satu pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaanya, disini hubungan antar pegawai tidak berjalan dengan baik pada setiap diri pegawai. mereka yang memiliki hubungan dengan baik akan memberikan konstribusi yang lebih besar terhadap efektivitas organisasinya yang memunculkan hasil kerja yang baik dan cepat. namun, demikian kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar pegawai yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atau upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kenyataan tersebut menjadikan beberapa faktor kerja pegawai di organisasi menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja pegawai pada Organisasi.

Robbins (dalam Wibowo, 2013) mengatakan, harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi didalam organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) para anggotanya. Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2008:476). Dan Jones et al (2009:5) dalam (Handoko, 2012:132) mengatakan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menyukai pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaannya mempunyai banyak segi yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan teori diatas, kinerja pegawai dalam organisasi dapat timbul dari ekspresi pegawai di dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan

kerja yang pegawai dapatkan didalam organisasi tersebut, dan berikut hasil survei mengenai Kepuasan kerja pegawai di Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Survei awal Variabel Kepuasan Kerja pegawai

Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
Pekerjaan secara mental menantang	bisa menuangkan keterampilan dan Kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan.	6	37,5%	10	62,5%
Kondisi kerja yang mendukung	merasa nyaman dan aman dengan fasilitas atau peralatan yang ada	15	93,8%	1	6,3%
Gaji atau upah yang pantas	gaji anda telah sesuai dengan pekerjaan yang saat ini kerjakan	14	87,55	2	12,5%
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	diri sendiri tepat dalam ilmu dan kemampuan dengan pekerjaan dan jabatan yang ditanggung saat ini.	8	50%	8	50%
Rekan kerja yang mendukung	Memiliki kerja sama yang baik dalam tim atau dengan rekan kerja.	14	87,5%	2	12,5%

Sumber : Data diolah penulis

Hasil kuesioner awal terhadap pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja pada pegawai yang terdapat pada Tabel 1.3 diatas menunjukkan, ada pegawai yang tidak bisa menuangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam pekerjaan karena memiliki kemampuan atau keterampilan yang berbeda dan beberapa pegawai merasa gaji atau upah yang telah diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, karena sebagian pegawai merasa pekerjaan yang ditanggung lebih berat dan tidak sesuai dengan gaji yang didapat. kurang merasa dirinya pantas untuk pekerjaan atau jabatan saat ini karena kemampuan atau keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dan rekan kerja yang tidak mendukung

dengan tim atau satu dengan yang lainnya kurang bersinergi dikarenakan berbeda sifat, kebiasaan dan cara kerja.

Hasil lainnya dari wawancara yang penulis lakukan juga menyatakan bahwa terdapat pegawai terlihat memunculkan perilaku negatif seperti kerja lamban, serta lebih mudah bosan atas pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja sampingan lain diluar pekerjaan yang didapatkan di organisasi karena bosan dan jenuh atas pekerjaan yang ditanggung dan gaji yang kurang, dengan kata lain kurangnya kepuasan pegawai atas apa yang telah diberikan organisasi kepada pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang kurang baik menunjukkan sikap negatif pegawai terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga bisa menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Seperti yang sebagian terdapat di pusat survei geologi ia melihat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang kurang memuaskan dari ukuran atau faktor lain menurut dirinya atas pekerjaan yang dilakukannya. apabila organisasi memiliki pegawai yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, dapat dibayangkan tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan, mungkin ini akan menghilangkan efektivitas atau bahkan merugikan Organisasi.

Berbicara tentang Organisasi tentunya berkaitan dengan struktur organisasi, jabatan, tugas, wewenang dan deskripsi pekerjaan, gambaran sementara menunjukkan adanya deskripsi pekerjaan (*job description*) dimana pada dasarnya rincian tugas yang bersifat deskriptif dan terdiri atas catatan fakta-fakta pekerjaan yang ada dan berkaitan. fakta pekerjaan ini belum terorganisir dalam catatan kerja yang memadai.

Pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika pegawai mengetahui secara jelas tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai ditentukan oleh deskripsi pekerjaan yang didapatkannya dalam organisasi atau perusahaan.

Deskripsi pekerjaan (*Job description*) adalah dokumen yang memberikan informasi berkenaan dengan tugas – tugas dan kewajiban juga tanggung jawab dari suatu pekerjaan deskripsi pekerjaan yang jelas dapat memberikan ketegasan dan standar tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalah pahaman, (Mondy, 2008:95). Sedangkan menurut Grensing dan Pophal (2006) dalam Triana Agustin (2019), deskripsi pekerjaan adalah rekaman tertulis mengenai tanggungjawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan serta menghasilkan kinerja yang baik. dan berikut hasil Survei awal mengenai deskripsi pekerjaan yang telah peneliti dapatkan.

Tabel 1.4
Hasil Survei awal Variabel Deskripsi pekerjaan

Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
Informasi jabatan	Informasi yang jelas mengenai suatu jabatan yang dituju.	8	50%	8	50%
Rincian tugas dan tanggung jawab	Hubungan tugas dan tanggung jawab yang didapatkan jelas.	6	37,5%	10	62,5%
Prestasi jabatan	Dalam sebuah jabatan dihasilkan pekerjaan yang selalu jelas.	9	56,3%	7	43,8%

Perlengkapan kerja	Syarat dan perlengkapan kerja mudah didapat serta dipahami.	13	81,3%	3	18,8%
Bentuk umum pekerjaan	Memahami secara sekilas tentang suatu pekerjaan.	15	93,8%	1	6,3%
Promosi jabatan	Mengetahui tentang jabatan dibawah dan diatasnya.	7	43,8%	9	56,3%

Sumber : Data diolah penulis

Hasil dari data kuesioner Tabel 1.4 diatas menunjukkan sebagian pegawai tidak mendapat informasi mengenai jabatan tertentu dikarenakan minimnya pemahaman tentang sarana atau alat teknologi untuk mendapat informasi tersebut, informasi tentang hubungan tugas dan tanggung jawab yang terjadi di lapangan tidak sistematis dan terstruktur, prestasi yang dihasilkan oleh sebagian jabatan tidak diketahui sebagian pegawai, atas apa saja yang telah dilakukan pemangku jabatan tersebut dikarenakan tidak transparannya informasi. syarat kerja atau perlengkapan kerja yang dirasa sebagian pegawai sulit didapat karena kurang pemerataan tentang alat atau perlengkapan kerja, terdapat pegawai tidak memahami secara sekilas bentuk umum suatu pekerjaan yang ada di organisasinya karna latar belakang ilmu dan pengetahuan diri pegawai yang berbeda – beda, juga beberapa pegawai tidak mengetahui tentang informasi jabatan dibawah atau diatas para pegawai tersebut karena kurangnya pemahaman dalam diri pegawai mengenai jabatan itu.

Beberapa hal dari hasil wawancara juga penulis lakukan, tampaknya pada Kantor Unit Pusat Survei Geologi Bandung, bahwa deskripsi pekerjaan belum dipahami dengan sangat baik dan deskripsi pekerjaan belum dilaksanakan dengan baik. ada kalanya pekerjaan dikerjakan secara tumpang tindih, beberapa pekerjaan dikerjakan asal selesai dan pengerjaannya tidak dilaksanakan oleh pegawai yang harusnya mengerjakan pekerjaan tersebut dengan alasan kemampuan yang sudah

tidak mumpuni, sehingga ada seorang pegawai harus mengerjakan dengan beban yang lebih banyak dari pada yang lain yang mengakibatkan kinerja yang kurang baik dari setiap individual pegawainya.

Sementara keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013: 93).

Hal selanjutnya tentu bagaimana gambaran kinerja pegawai Unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung setelah beberapa hal yang ada dalam Pusat survei Geologi, dan dibawah ini terdapat hasil survei awal mengenai Variabel kinerja diantaranya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5
Hasil Survei awal Variabel Kinerja

Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
Kualitas kerja	Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan ketetapan organisasi	8	50%	8	50%
Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan.	10	62,5%	6	37,5%
Ketepatan waktu	tidak menunda – nunda sebuah pekerjaan	12	75%	4	25%
Efektifitas	selalu meminimalisir sumber daya yang ada untuk setiap pekerjaan	13	81,3%	3	18,8%
Kemandirian	pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai uraian pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.	6	37,5%	10	62,5%
Komitmen kerja	pegawai mengerjakan setiap pekerjaannya dengan penuh perhatian dan bersungguh – sungguh	8	50%	8	50%

Sumber: Data diolah penulis

Kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan menyangkut indikator variabel terjadi pada pegawai Pusat Survei geologi, sebagaimana pada Tabel 1.5 diatas. Beberapa pegawai menjawab kualitas kinerja yang tidak baik, dilihat dari hasil akhir pekerjaan yang dihasilkan dalam mutu kualitas karena keterbatasannya kemampuan dan teknologi, jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan atau sedang diselesaikan pegawai tidak menentu karena tergantung dengan jumlah proyek dan kondisi yang ada. Beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan karena sebagian pekerjaan merasa pekerjaan yang terlalu berat, sebagian pegawai tidak meminimalisir sumber daya yang ada karena tidak menerapkan hemat akan sumber daya dan pegawai dalam hal kemandirian yang ada diri pegawai kurang terlaksana dengan optimal, ada beberapa pegawai tidak mandiri dan tetap membutuhkan pegawai lainya karena kemampuan yang menurun, juga sebagian keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya tidak bersungguh – sungguh dikarenakan sudah merasa lelah atas pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut dimana Hubungan antar manusia, Kepuasan kerja, dan Deskripsi pekerjaan mungkin diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga membuat penulis tertarik untuk mengambil judul : “ **HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KEPUASAN KERJA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PUSAT SURVEI GEOLOGI BANDUNG BADAN GEOLOGI BANDUNG** ”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara yang hasilnya terdapat indikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian individu pegawai atau unit bagian dalam organisasi mendapatkan informasi dengan kurang jelas melalui komunikasi yang digunakan dan Pegawai kurang paham juga mengerti dalam pekerjaannya untuk sesuai arahan atau perintah yang ada di Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
2. Ada pegawai yang tidak bisa menuangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam pekerjaan yaang ada dan Sebagian pegawai merasa dirinya kurang pantas atas pekerjaan atau jabatan yang saat ini di duduki di Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
3. Tentang rincian hubungan tugas dan tanggung jawab yang terjadi di lapangan tidak sistematis dan terstruktur sesuai hubungan tugas yang ada dan beberapa pegawai tidak mengetahui tentang informasi jabatan dibawah atau diatasnya yang ada di Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
4. Hasil akhir pekerjaan yang dihasilkan kurang baik dalam mutu kualitas dari yang seharusnya dihasilkan, dan pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya itu tidak dilakukan sendiri sesuai deskripsi pekerjaan yang ia terima untuk dirinya sendiri, akan tetapi ada beberapa pegawai tidak mandiri dan tetap membutuhkan pegawai lainnya. juga sebagian pegawai tidak

bersungguh – sungguh untuk keterlibatan dirinya dengan pekerjaan yang ada di Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antar manusia, kepuasan kerja, deskripsi pekerjaan dan kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
2. Bagaimana pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
4. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
5. Bagaimana pengaruh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai gambaran dan pengaruh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ditujukan untuk mengetahui :

1. Hubungan antar manusia, kepuasan kerja, deskripsi pekerjaan dan kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.
2. Pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung
4. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada unit Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung
5. Pengaruh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Pusat survei geologi, Badan geologi Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut hubungan antar manusia, kepuasan kerja, deskripsi pekerjaan dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan lebih menambah wawasan keilmuan dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Kegunaan bagi perusahaan

kegunaan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat digunakan sebagai langkah awal untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Dapat digunakan oleh Organisasi instansi bersangkutan agar tidak mendapat masalah yang sama.
2. Agar penelitian ini menjadi acuan yang baik bagi Organisasi instansi.
3. Agar Organisasi dapat lebih mengedepankan kualitas, memajukan dan mengembangkan Organisasi Instansi dengan menggunakan penelitian ini.
4. Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Pusat survei geologi badan geologi bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian Ini berlokasi di Unit Pusat Survei Geologi Badan Geologi Bandung dibawah kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral yang Beralamat di Jl. Diponegoro No 57 Bandung, Jawa Barat. Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang terkait dengan hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pusat survei geologi, badan geologi Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian di Pusat survei geologi, badan geologi bandung terkait dengan hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Dilakukan selama 6 bulan terhitung bulan maret 2020 sampai juni 2020 adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut.

Tabel 1.6
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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																				■	■	■	■	■