

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah perairan yang sangat luas maka dijuluki sebagai negara maritim atau negara seribu pulau. Dalam berbagai pulau yang dimiliki Indonesia beberapa diantaranya telah ditemukan sebuah sumber daya alam yang sangat berlimpah. Ditemukannya sumber daya alam yang berlimpah didapat dari hasil penelitian dan analisis yang dilakukan oleh sebuah lembaga pada pulau yang ada di Indonesia.

Lembaga adalah badan yang terdiri dari struktur organisasi yang tersusun secara sistematis dalam mencapai tujuan bersama. Lembaga yang memiliki tugas dalam melaksanakan penelitian semua aspek geologi dan geofisika kelautan serta mengembangkan konsepsi serta metode penelitian adalah P3GL.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) merupakan suatu unit litbang geologi kelautan yang secara organisasi berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral. P3GL didirikan pada tahun 1984. Saat ini, secara organisasi terdiri atas: bidang tata usaha, bidang sarana penelitian dan pengembangan, bidang program, bidang afiliasi dan kelompok fungsional.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) adalah salah satu unit yang bernaung di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian

Energi dan Sumber Daya Mineral (Balitbang ESDM) sesuai Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Nomor 13 Tahun 2016, pada pasal 831 mempunyai tugas-tugas melaksanakan penelitian, pengembangan, perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan bidang geologi kelautan.

Dalam tugas yang telah ditetapkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (Balitbang ESDM) bahwa P3GL perlu memiliki sumber daya manusia yang bekerja secara profesional, melihat dari tugas yang dilaksanakannya sebuah sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik guna dapat tercapainya sebuah tujuan organisasi tersebut.

Menurut **I Budiarti (2018)** Apabila disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk jangka waktu tertentu. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang ditetapkan. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila karyawan tersebut mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan, memberikan ruang untuk inovasi di antara karyawan dan kinerja dan inovasi perusahaan secara umum, dengan cara di mana pekerjaan yang makmur dari sumber daya manusia yang berprestasi, terinspirasi dan bersemangat

menghasilkan konsep terobosan untuk barang atau jasa yang lebih baru dan juga meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan klien (**Sadikoglu & Cemal, 2010**) dalam **M Inuwa (2016)**.

Tuntutan yang tidak mampu direalisasikan oleh karyawan akan menimbulkan ketegangan di dalam diri karyawan dan jika karyawan tersebut tidak mampu mengatasinya, maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

tingkat kinerja pegawai di P3GL Bandung juga dapat dilihat dengan tingkat absensi. Kehadiran pegawai sangat penting dan diutamakan bagi perusahaan, mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik dengan adanya pegawai yang baik. Kepala P3GL Bandung berharap kehadiran para pegawai lebih meningkat minimal 95% meskipun target optimisnya adalah 100%.

Berikut tabel tingkat kehadiran pegawai di P3GL Bandung sebagai data kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai di Kantor P3GL Bandung
Periode 2018 & 2019

Tahun	Jumlah pegawai	Target kehadiran (%)	Persentase kehadiran (%)	Tanpa alasan (%)	keterangan
2018	239	100	89,1	10,9	-
2019	178	100	88,6	11,4	Naik

(Sumber : PPPGL Kota Bandung)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa presentase kehadiran para pegawai di P3GL Bandung belum mencapai sasaran yaitu 95%.

Adanya perbedaan ini dikarenakan terdapat pegawai yang tidak hadir dengan alasan yang tidak diperkirakan sebelumnya, misalnya sakit, dan urusan mendesak lainnya.

Tingkat kehadiran para pegawai yang masih belum mencapai harapan ini dapat berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai, ketidak tepatan waktu yang dimiliki pegawai akan menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada pegawai di P3GL Bandung.

Berdasarkan hasil survey awal sebelum dan sesudah work from home melalui kuesioner dan google form maka dapat dilihat dari hasil dibawah ini:

TABEL 1.2
HASIL SURVEI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		F	%	f	%
1	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan saudara mengalami kesulitan	9	90	1	10
2	Hasil kerja saudara sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	5	50	5	50
3	saudara selalu taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	10	100	1	10
4	saudara siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja dalam melakukan pekerjaan	5	50	5	50
5	Fasilitas yang diberikan memberi saudara motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal	8	80	2	20

Sumber : 10 orang karyawan PPPGL Bandung

Pada tabel 1.1 Menjelaskan bahwa masih belum optimalnya Sumber Daya Manusia P3GL Bandung. Menyatakan bahwa banyak karyawan yang belum menyadari bahwa keritikan dan saran sangatlah penting untuk kemajuan kinerja karyawan. Melihat karyawan pada P3GL masih banyak yang tidak mau untuk diberikan keritik dan saran oleh rekanya sendiri dan masih ada karyawan yang hasil kerjanya masih tidak mencapai target atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa kinerja karyawan yang cukup rendah terlihat dari karyawan yang tidak menerima keritikan dengan rekan kerja maupun atasan dan hasil kerja karyawan belum mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang akan mengurangi kinerja karyawan.

P3GL bandung memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Dengan karyawan yang memiliki tingkat kemampuan berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya maka sumber daya manusia yang ada perlu menerapkan etos kerja yang baik guna mencapai suatu tujuan bersama yang optimal.

Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul. **Sinamo (2011:55) dalam M Bawelle, J Sepang (2016)** menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Keunggulan tersebut berasal dari suatu ketekunan seorang manusia. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang optimal perusahaan terutama P3GL Bandung perlu meningkatkan etos kerja karyawan, etos kerja karyawan yang baik akan bermanfaat untuk membuka semua jaringan dalam komunikasi, Selain itu, etos kerja bermanfaat untuk menemukan kesalahan dan cepat untuk memperbaikinya, serta cepat memperbaiki masalah yang timbul, dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik karyawan maka sebuah masalah yang muncul pada perusahaan akan segera diperbaiki secara cepat dengan inisiatif karyawan tanpa menunggu perintah atasan untuk memperbaikinya, hal tersebut akan mengurangi terjadinya penumpukan masalah maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi PPPGL.

Manfaat lainnya yaitu jika memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan menjadikan tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan tinggi, serta tingkat kerajinan akan meningkat.

Berdasarkan hasil survey awal sebelum dan sesudah work from home melalui kuesioner dan google form maka dapat dilihat dari hasil dibawah ini:

**TABEL 1.3
HASIL SURVEI VARIABEL ETOS KERJA**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		f	%	f	%
1	Saudara selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	8	80	2	20
2	Saudara merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang dimiliki saudara	9	90	1	1
3	Saudara bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	10	100	0	0
4	Saudara merasa puas bila menyelesaikan pekerjaan secara cepat	5	50	5	50
5	Apakah Saudara lebih baik menunggu perintah atasan daripada berinisiatif untuk memulai bekerja	4	40	6	60

Sumber : 10 orang karyawan PPPGL Bandung

Pada tabel 1.2 Menjelaskan bahwa masih banyaknya karyawan yang lebih menunggu perintah atasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya menjadikan hambatan yang besar bagi perusahaan karna akan adanya penumpukan masalah jika seorang karyawan hanya menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat merrasa tidak menghasilkan jiwa kepuasan. Maka dari tanggapan diatas ditarik kesimpulan bahwa

etos kerja yang rendah terlihat dari kurangnya jiwa karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi dan kurangnya rasa puas bila menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

P3GL memerlukan sumber daya manusia dengan kedisiplinan yang baik. Ketepatan waktu, kepribadian dan sikap yang baik dalam bekerja Menurut **Menurut Robbins (2015) dalam Wahyudi, B Semmaila, Z Arifin (2020)** Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu tujuan perusahaan juga akan tercapai. Menurut **Harlie (2010) dalam R Hasbullah (2017)** menyatakan secara alamiah, kesadaran diri di antara individu dalam disiplin kerja harus dikembangkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi melalui pengembangan motivasi dan komitmen orang-orang dalam organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal sebelum dan sesudah work from home melalui kuesioner dan google form maka dapat dilihat dari hasil dibawah ini:

TABEL 1.4
HASIL SURVEI VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		f	%	f	%
1	Saudara selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan	4	40	6	60
2	Saudara selalu hadir tepat waktu,	3	30	7	70
3	Saudara selalu memprioritaskan kehadiran saudara	8	80	3	30
4	Saudara selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga	9	90	1	10
5	Saudara selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai Dipakai	8	80	2	20

Sumber : 10 orang karyawan PPPGL Bandung

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.3 Menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan dan masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadirannya. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di P3GL Bandung sebelum karyawan WFH, sering terlihat bahwa beberapa karyawan tidak mentaati peraturan seperti karyawan yang datang terlambat, hal ini salah satu bentuk kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa disiplin kerja yang rendah terlihat dari kurangnya jiwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan dalam bekerja.

Cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang etos kerjanya baik, dan tenaga kerja yang memiliki jiwa kedisiplinan yang baik juga tidak luput dari perusahaan itu sendiri yang enggan memberi dorongan atau motivasi kepada karyawannya.

Tanpa ada dorongan atau motivasi dalam perusahaan maka etos kerja dan disiplin kerja pada karyawan dalam perusahaan akan menurun, maka sebuah perusahaan terutama yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak diperlukan dorongan dan motivasi untuk menambah semangat kerja karyawan.

A S Makmun (2009:37) dalam Hartini (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan (power) atau tenaga (forces) atau daya (energy) atau suatu keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (to move, motion, motive) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka harus memiliki motivasi yang baik karna dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil survey awal sebelum dan sesudah work from home melalui kuesioner dan google form maka dapat dilihat dari hasil dibawah ini:

TABEL 1.5
HASIL SURVEI VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		f	%	f	%
1	Saudara memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saudara	5	50	5	50
2	saudara menerima fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan	3	30	7	70
3	Setiap fasilitas yang diberikan secara adil oleh perusahaan	5	50	5	50
4	Atasan memberikan pujian kepada saudara bila dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	80	2	20
5	Saudara siap menerima pengarah dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan	10	100	0	0

Sumber : 10 orang karyawan PPPGL Bandung

Pada tabel 1.4 menjelaskan bahwa sebagian karyawan masih belum memiliki fasilitas yang diberikan secara adil serta memberikan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dan dari hasil kuesioner karyawan tidak memiliki penghargaan atas prestasi kerjanya. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di P3GL Bandung, masih banyaknya karyawan yang memiliki fasilitas yang adil yaitu beberapa karyawan tidak memiliki peralatan untuk bekerja. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa motivasi kerja yang rendah terlihat dari kurangnya fasilitas yang diberikan secara adil.

Maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut, maka penulis mengambil judul **“Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan P3GL Bandung)**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah pada sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan P3GL Bandung adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang terjadi mengenai Etos Kerja yaitu:

Masih banyaknya karyawan yang lebih menunggu perintah atasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya menjadikan hambatan yang besar bagi perusahaan karna akan adanya penumpukan masalah jika seorang karyawan hanya menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat merasa tidak menghasilkan jiwa kepuasan. Maka dari tanggapan diatas ditarik kesimpulan bahwa etos kerja yang rendah terlihat dari kurangnya jiwa karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi dan kurangnya rasa puas bila menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

2. Permasalahan yang terjadi mengenai Disiplin Kerja yaitu:

- a. Masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam kehadirannya.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di P3GL Bandung sebelum karyawan WFH, sering terlihat bahwa beberapa karyawan tidak mentaati peraturan seperti karyawan yang datang

terlambat, hal ini salah satu bentuk kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa disiplin kerja yang rendah terlihat dari kurangnya jiwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan dalam bekerja.

3. Permasalahan yang terjadi mengenai Motivasi Kerja yaitu:
 - a. Sebagian karyawan masih belum memiliki fasilitas yang diberikan secara adil
 - b. Memberikan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. karyawan tidak memiliki penghargaan atas prestasi kerjanya.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di P3GL Bandung, masih banyaknya karyawan yang memiliki fasilitas yang adil yaitu beberapa karyawan tidak memiliki peralatan untuk bekerja. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa motivasi kerja yang rendah terlihat dari kurangnya fasilitas yang diberikan secara adil.

4. Permasalahan yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan yaitu:
 - a. Masih ada karyawan yang belum menyadari bahwa keritikan dan saran sangatlah penting untuk kemajuan kinerja karyawan. Melihat karyawan pada P3GL masih banyak yang tidak mau untuk diberikan keritik dan saran oleh rekanya sendiri
 - b. Masih ada karyawan yang hasil kerjanya masih tidak mencapai target atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa kinerja karyawan yang cukup rendah terlihat dari karyawan yang tidak menerima

keritikan dengan rekan kerja maupun atasan dan hasil kerja karyawan belum mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang akan mengurangi kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Yang menjadi objek penelitian disini adalah P3GL Bandung. Karena adanya wabah covid-19 yang sedang terjadi di Indonesia menjadikan peneliti terhambat dalam penelitian ini, karna sebagian karyawan sedang WFH (*Work Form Home*) karna adanya wabah ini. Maka penulis melakukan kuesioner kepada sejumlah karyawan dengan menggunakan *Google form* karna adanya keterbatasan menyebarkan secara langsung ke lapangan.
2. Keterbatasan penulis dalam mendapatkan data, seperti, data kinerja pegawai P3GL Bandung.
3. Dalam penelitian ini penulis memilih membatasi hanya tiga variabel yaitu Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang akan diukur pengaruhnya terhadap Kinerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di P3GL Bandung.
2. Apakah etos kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
5. Bagaimanakah pengaruh secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
6. Bagaimanakah pengaruh secara simultan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
7. Bagaimanakah pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk pengumpulan data, fakta data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam rumusan masalah mengenai

etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja kariawan pada P3GL,Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimanakah etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di P3GL Bandung.
2. Mengetahui apakah etos kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
3. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
4. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
5. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
6. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
7. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
8. Mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan lewat penelitian ini, dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi dan memilih tipe kepemimpinan yang sesuai serta membentuk budaya organisasi yang baik yang dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan

2. Bagi Pemimpin dan Karyawan

Lewat penelitian ini diharapkan pemimpin di P3GL Bandung ini dapat memilih tipe kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mampu mendengarkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dan bagi karyawan itu sendiri diharapkan mampu membentuk budaya organisasi yang memiliki nilai positif sehingga dapat menjadi salah satu faktor motivasi dalam bekerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini, diharapkan dapat berguna bagi :

a. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat membantu para peneliti di bidang yang

sama khususnya yang meneliti tentang pengaruh tipe kepemimpinan, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama. Sehingga memiliki tambahan referensi sabagai bahan untuk meneliti lebih lanjut.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini ditujukan sebagai salah satu persyaratan tugas akhir di jenjang starata satu. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi skripsi yang memberikan manfaat bagi pihak universitas dan para mahasiswa yang akan menjadikannya bahan referensi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) Jl. Dr. Djunjunan No.236, Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40174.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.6
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		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.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari data				■																								
4.	membuat proposal					■																							
5.	Seminar						■																						
6.	Revisi						■	■																					
7.	Penelitian lapangan									■	■	■	■																
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Siding																									■	■	■	■