

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata (Disporabudpar) Kabupaten Grobogan selama ini dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel. Beberapa pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas. Ada pegawai yang datang hanya untuk absensi, terdapat pegawai yang kurang kompeten baik dari segi pendidikan formal maupun non formal dalam tugasnya. Kuantitas dan kualitas kerja pegawai dinilai masih kurang sehingga ada pegawai yang mendapatkan beban kerja yang terlalu banyak.

Fenomena kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan masih perlu untuk dioptimalkan. Kinerja merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Mangkunegara (2016:65), kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Pabundu (2018:121) adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok

dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor disiplin, kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain. Faktor-faktor ini sangat penting pada organisasi atau instansi untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat mendukung tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga. Pada Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Grobogan luas ruang kerja tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada hal itu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja. Dampak yang ditimbulkan dari luas ruang kerja yang tidak ideal adalah: pencahayaan yang tidak optimal, temperatur suhu ruangan yang tidak sesuai, kebisingan berlebih dan sirkulasi udara jadi terhambat, terlebih bangunan dari Kantor Dinas merupakan bangunan yang cukup berusia.

Penelitian tentang lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja pegawai sudah banyak dilakukan. Penelitian Suharyanto, dkk (2016) menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan. Sementara Rahmayanti dan Affandi (2016) dari hasil penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja.

Faktor disiplin memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor, sering pulang mendahului, sering tidak berada di kantor saat jam kerja mengindikasikan kurangnya disiplin pegawai di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan. Perbuatan-perbuatan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai tersebut akan sangat mempengaruhi output maupun income yang menjadi beban kerja instansi.

Salah pendorong pendorong kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di Organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, Insentif dan Tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan dan uang cuti (Hariandja, 2017:244). Kompensasi berdasarkan klasifikasi yang terdiri dari kompensasi tunai (Berger, 2018). Kompensasi juga merupakan bentuk kembalian finansial jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan pekerjaan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah gaji. Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Menurut Pangabea (2019:77) mendefinisikan gaji sebagai imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan sedangkan menurut Hariandja (2017:245) mendefinisikan gaji sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaan dalam sebuah organisasi. Gaji sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja

atas jasa dalam mencapai tujuan institusi. Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai guna meningkatkan prestasi kerja dan merangsang pegawai untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai, maka pada umumnya perusahaan atau organisasi juga memberikan insentif

Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan. Disiplin menurut Rivai (2018: 825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk mentaati semua peraturan. Menurut Mangkunegara (2019:129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk mempertegas pedoman-pedoman organisasional. Pegawai yang berdisiplin tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai. Masih rendahnya motivasi yang mendorong pegawai untuk masuk ke kantor, bisa dilihat dari fenomena terdapatnya pegawai yang sering tidak berada di kantor pada saat jam kerja serta masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas, masuk kerja tapi sibuk dengan kepentingannya sendiri, dan ada pegawai yang setiap hari hanya bermain handphone serta ada juga pegawai yang ke kantor hanya untuk absensi selebihnya mereka entah berada dimana, sehingga menyebabkan

terbelengkalainya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Rendahnya motivasi dari pegawai tentu akan mempengaruhi kinerja dinas instansi secara keseluruhan.

Samsudin (2018:18) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Siagian (2019:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi dalam penelitian juga diharapkan mampu memberikan gambaran apakah mampu menjadi variabel intervening dari variabel penelitian lainnya untuk meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja yaitu Irawati (2016), Marpaung, dkk (2016), Sudarwati (2016), Pomalingo, dkk (2016), Yuswani dan Latib, dkk (2016).

Peneliti melihat bahwa hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi terdapat gap penelitian yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) tidak seluruhnya berpengaruh terhadap kinerja, sementara itu, Disiplin ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $Y_1$ ) seluruhnya mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ). Tidak adanya keseragaman tersebut menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lebih di Dispora Kabupaten Grobogan. Lingkungan kerja yang kurang representatif apakah sejauh ini mempengaruhi kinerja ataupun sebaliknya, demikian juga kompensasi dimana merasa kompensasi yang diberikan masih perlu meningkatkan mengingat kebutuhan hidup semakin meningkat disebabkan Pandemi Covid yang masih belum mereda.

Peneliti juga menyertakan motivasi dalam pekerjaan apakah dapat menjadi variabel yang dapat mempengaruhi ketiga variabel lainnya untuk meningkatkan kinerja.

Kondisi pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung hampir satu tahun terakhir sedikit banyak mempengaruhi ritme pekerjaan di Disporabudpar Grobogan. Banyak kebijakan yang akhirnya menuntut pekerjaan dengan sistem baru diantaranya *Work From Home* (WFH) serta pengaturan waktu masuk / sistem piket. Beberapa bidang juga mengalami pengurangan pekerjaan yang signifikan seperti bidang pariwisata dan kebudayaan dimana tempat hiburan dan lokasi wisata ditutup selama pandemi. Penelitian yang dilakukan ditengah pandemi diperkirakan akan mempengaruhi hasil penelitian dan tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama. Budaya disiplin yang ingin diterapkan Kantor Di Kantor Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan juga belum dapat berjalan maksimal, hal ini dapat dilihat dari data pada Tabel 1 tentang data kehadiran karyawan, dimana masih terdapat catatan karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan Kantor Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan**

Bulan												Rata-rata	Ket.
Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des		
2	9	4	3	3	9	6	9	14	5	8	10	7	Tidak masuk kerja
2,2	10,3	4,6	3,4	3,4	10,3	6,9	10,3	16,1	5,7	9,2	11,5	8,05	%
13	9	11	9	8	8	10	14	16	8	14	16	11	Terlambat
14,9	10,3	12,6	10,3	9,2	9,2	11,5	16,1	18,4	9,2	16,1	18,4	12,6	%

Sumber : Kantor Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Grobogan, 2020

**Research gap** dalam penelitian ini adalah Penelitian Arif Rahman, Sugiyanto Sugiyanto (2019) menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Tangerang. Berbeda Rahmayanti dan Affandi (2016) tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja. Penelitian Ni Luh Sri dan I Gst Bgs Wirya Gupta (2019) yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Edi Mustari (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Pinrang. Berbeda Juliao Freitas Gusmao (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste menyimpulkan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sudarwati (2016), Marpaung, dkk (2016) Pomalingo, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk (2017) dilakukan pada Kerja Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima Kota Kupang menyimpulkan Disiplin berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Promaligo, dkk (2016) dalam penelitiannya di Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sementara kaitan Disiplin, Kumarwati, dkk (2017) dalam penelitiannya di Sekretariat Daerah Kota Denpasar menyatakan, tetapi disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. sementara itu, Munawaroh (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Mahmudin A. Sabilalo (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketut Kardiasih, Suyatna Yasa, Wayan Sitiari, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Denpasar.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Grobogan)**

## **1.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi dibatasi dengan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin pegawai pada kantor Disporabudpar Grobogan



- b. Penelitian mengambil lokasi di Kantor Disporabudpar Kab Grobogan di Jl. Bhayangkara No.1, Lingkungan Kemasan, Purwodadi
- c. Disporabudpar Kab Grobogan merupakan salah satu OPD di pemerintahan daerah grobogan yang memiliki peran dalam pengembangan olah raga, kepemudaan, kebudayaan dan pariwisata
- d. Responden yang diambil adalah seluruh pegawai dari kantor Disporabudpar Kab Grobogan
- e. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 87 orang
- f. Waktu yang akan dipergunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah 3 bulan sejak proposal disetujui

### **1.3. Perumusan Masalah / masalah utamanya paa kinerja, Sederharana rumusannya seperti**

Berdasarkan fenomena yang diamati peneliti maka permasalahan yang terjadi di Kantor Disporabudpar Kabupaten Grobogan, sbb :

- a. Kantor Disporabudpar Kabupaten Grobogan yang berlokasi di samping jalan utama, serta masih merupakan bangunan lama menjadikan lingkungan kerja terkesan kurang representatif untuk menunjang kinerja pegawai
- b. Pemberian kompensasi pada Kantor Disporabudpar Kabupaten Grobogan dalam kategori sangat baik, tapi demikian pemerintah masih perlu memperhatikan lagi, terlebih pada tunjangan, tunjangan kinerja untuk kelas jabatan tertinggi pada kelas jabatan 10 sebesar Rp.20.000.000,00 dan kelas jabatan terendah pada kelas jabatan 1 hanya sebesar Rp. 500.000,00 (Perbup No. 9 tahun 2020)

- c. Masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin diantaranya, terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel sehingga pekerjaan terbengkalai yang mengganggu kinerja pegawai
- d. Motivasi kerja masih rendah ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering tidak berada dikantor pada saat jam kerja, tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.
- 1.4.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Disporabudpar Kabupaten Grobogan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata

tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**b. Manfaat Praktis**

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja, kompensasi, disiplin dan motivasi menjadi bahan kajian lebih lanjut.

