

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati

Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati merupakan salah satu elemen pelaksanaan teknis Pemerintah Daerah, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga, serta pariwisata. Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati berlokasi di Jalan P. Sudirman No.12, Puri, Plangitan, Kab. Pati. Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati berjumlah 31 orang yang terdiri dari 27 orang berstatus PNS dan 4 orang berstatus pegawai kontrak. Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati mempunyai 4 bidang yang dibina, 4 bidang tersebut yaitu: bidang kepemudaan, bidang keolahragaan, bidang destinasi wisata, dan bidang pemasaran pariwisata yang memiliki perannya masing-masing.

1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Visinya adalah “Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.”

b. Misi

Misinya dijabarkan seperti berikut:

- 1) Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan.
- 3) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan.
- 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik.

- 5) Meningkatkan pemberdayaan umkm dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja.
- 6) Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri.
- 7) Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah.
- 8) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati sebagai Organisasi Perangkat Daerah teknis yang melaksanakan urusan wajib Kepemudaan dan Olahraga, mendukung pencapaian misi ke-2 “Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan“, untuk bidang olahraga dan misi ke-5 “Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja”, untuk bidang kepemudaan. Urusan pilihan pariwisata yang dilaksanakan mendukung pencapaian misi ke-6 yaitu “Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri”.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi daerah, Perangkat daerah mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pemuda yang berprestasi dan berdaya saing
- b. Meningkatkan pembinaan dan pemberdayaan pemuda dan organisasi kepemudaan
- c. Meningkatkan prestasi olahraga daerah
- d. Meningkatkan pembinaan olahragawan potensial
- e. Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana kepemudaan dan olahraga
- f. Meningkatkan kunjungan pariwisata daerah
- g. Meningkatkan kualitas dan daya tarik destinasi pariwisata daerah
- h. Meningkatkan pengembangan pemasaran pariwisata
- i. Meningkatkan kapasitas dan profesionalisme SDM pariwisata
- j. Mewujudkan pengembangan kemitraan dengan sektor pendukung pariwisata

1.1.3 Logo Kabupaten Pati

Lambang atau logo Pemerintah Daerah Kabupaten Pati yang disahkan dalam Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1971 yaitu berupa “Keris Rambut Pinutung dan Kuluk Kanigara”. Berikut lambang Pemerintah Daerah Kabupaten Pati dalam gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1.1 Logo Pemerintah Kabupaten Pati

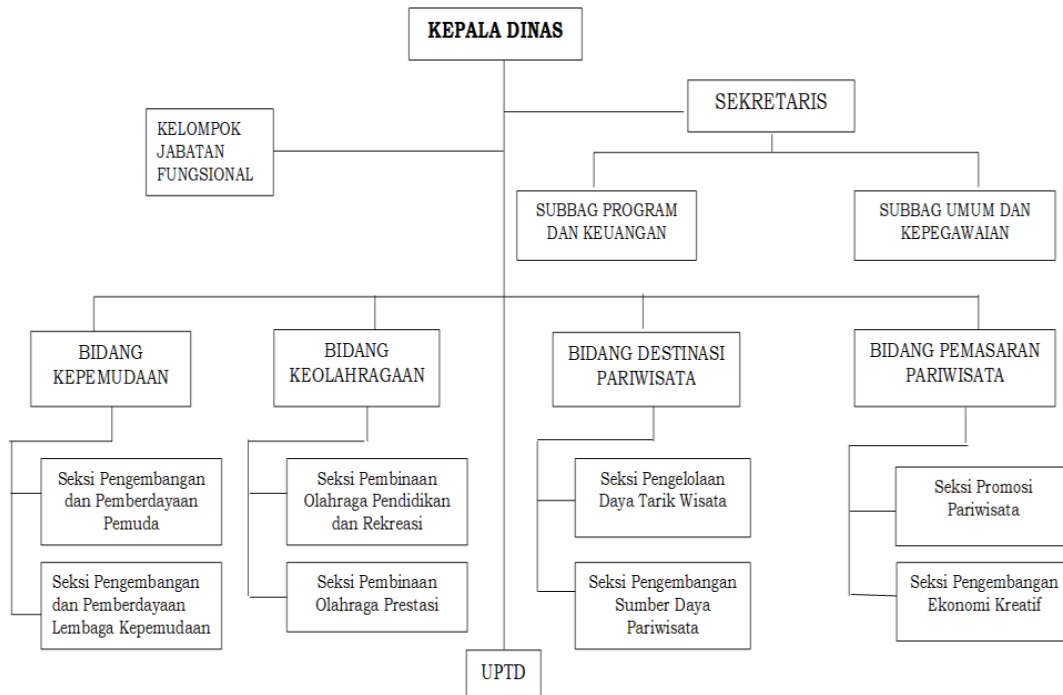
Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Logo atau lambang Kabupaten Pati memiliki sejumlah arti, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Padi Kapas mencerminkan bahwa Kabupaten Pati adalah daerah pertanian yang subur.
- b. Jumlah padinya ada 17 yang merupakan tanggal Kemerdekaan NKRI.
- c. Kapasnya berjumlah 8 melambangkan bulan Kemerdekaan NKRI.
- d. Pintu gerbang majapahit yang jumlah manukan gentingnya 45 melambangkan Tahun Kemerdekaan NKRI.
- e. Gunung muria serta Laut Jawa dimana merupakan latar belakang kondisi geografi Kab Pati.
- f. Keris Rambut Pinutung dan Tombak Senjata andalan Kadipaten Pati juga gambar Kepala Banteng Pragola.
- g. Kuluk Kanigoro kesemuanya itu adalah simbol kebesaran Kadipaten Pati.
- h. Makna Bintang menggambarkan masyarakat Pati adalah berkeTuhanan.
- i. Makna rantai adalah kerukunan.
- j. Bendera merah putih sebagai bukti bahwa Kabupaten Pati setia selamanya dalam kerangka NKRI

1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati membagi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai. Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor DINPORAPAR Kabupaten Pati

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Kewenangan bidang Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata sesuai dengan Peraturan Bupati Pati Nomor: 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata, meliputi.

- a. Kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas, sebagai berikut:
 - 1) Merumuskan dan menetapkan program dan rencana kerja serta rencana

- kegiatan urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata guna pedoman pelaksanaan tugas;
 - 3) Membina, mengarahkan, dan memberi petunjuk kebijakan urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata, serta mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai tugas pokok dan fungsinya agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat, efektif dan efisien;
 - 4) Menyelenggarakan koordinasi baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 5) Merumuskan kebijakan teknis urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata sesuai dengan petunjuk teknis dan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan program urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata secara berkala sesuai dengan bidang permasalahan guna terwujudnya keterpaduan pelaksanaan tugas;
 - 7) Menyelenggarakan kegiatan urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata sesuai dengan petunjuk teknis dan ketentuan yang berlaku guna kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 8) Menyelenggarakan pembinaan dan fasilitasi urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata sesuai ketentuan yang berlaku guna terwujudnya sinkronisasi pelaksanaan tugas;
 - 9) Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan urusan Pemerintahan bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata sesuai dengan ketentuan secara berkala sebagai bahan kebijakan lebih lanjut;

- 10) Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan program kesekretariatan, bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan, bidang Destinasi Pariwisata, bidang Pemasaran Pariwisata sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terkendali dalam penyelenggaraan kegiatan;
 - 11) Mengevaluasi dan menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
 - 12) Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepemudaan, bidang Keolahragaan dan bidang Pariwisata baik secara lisan maupun tertulis kepada Bupati sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas;
 - 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, baik lisan maupun tertulis;
- b. Sekretariat mempunyai tugas pokok menyiapkan perumusan teknis, pembinaan dan pelaksanaan program keuangan, umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat dan organisasi serta pengoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan dinas.
 - c. Bidang Kepemudaan mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan Pengembangan dan Pemberdayaan Pemuda, dan kegiatan Pengembangan dan Pemberdayaan Lembaga Kepemudaan.
 - d. Bidang keolahragaan mempunyai tugas untuk menyiapkan perumusan kebijakan umum dan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pembinaan olah raga pendidikan dan rekreasi, serta kegiatan pembinaan olah raga prestasi.
 - e. Bidang destinasi pariwisata mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan daya tarik wisata.
 - f. Bidang pemasaran pariwisata mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan promosi pariwisata, dan pengembangan ekonomi kreatif.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini, segala sesuatu termasuk organisasi tengah menghadapi tantangan dimana perubahan mengalami pergerakan yang dinamis dan sangat cepat. Untuk menghadapi tantangan tersebut organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Komponen yang dapat mendukung organisasi agar bisa *survive* adalah faktor sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Sinambela (2016:8) pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan yang menyadari pentingnya faktor manusia sebagai potensi dan sumber daya yang sangat dominan di setiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan untuk memilih, melatih, menempatkan, memberi kompensasi, mengembangkan, mengintegrasikan, memelihara dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi terkait jenis tujuannya. Sedangkan menurut Sinambela (2017:9), mengutarakan bahwa sumber daya manusia adalah asset utama yang sangat berharga bagi organisasi sehingga diperlukan pengelolaan yang sangat baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, dengan kinerja karyawan yang baik sebuah organisasi akan dengan mudah mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:139), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari

waktu ke waktu. Dalam meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai. Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati diwajibkan untuk senantiasa mentaati tata tertib, yaitu salah satunya dalam bidang presensi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kabupaten Pati, dalam DINPORAPAR Pati terdapat 31 pegawai, berikut adalah hasil data presensi pegawai DINPORAPAR Pati.

TABEL 1.1
DATA PRESENSI PEGAWAI 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran (Hari)	Presentase Ketidakhadiran	Presentase Kehadiran
Januari	25	775	1%	99%
Febuari	25	775	1%	99%
Maret	25	775	1%	99%
April	22	682	1%	99%
Mei	20	620	2%	98%
Juni	25	775	1%	99%
Juli	26	806	2%	98%
Agustus	26	806	1%	99%
September	26	806	2%	98%
Oktober	25	775	2%	98%
November	23	713	2%	98%
Desember	24	744	2%	98%
Rata-rata ketidakhadiran			2%	

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Menurut data presensi pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati pada tahun 2020, dalam tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa presensi ketidakhadiran pada bulan Januari sampai dengan bulan april sebesar 1%, dan mengalami kenaikan pada bulan mei di angka 2%, dibulan Juni kembali turun menjadi 1% dan naik lagi di bulan Juli sebesar 2%. Dibulan Agustus kembali turun ke 1% akan tetapi mulai bulan September mengalami kenaikan sebesar 2% sampai dengan bulan Desember. Akan tetapi meskipun dari data absensi terlihat para pegawai sangat sedikit yang tidak hadir, pada kenyataannya ada banyak pegawai yang masih datang terlambat.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja para pegawai di DINPORAPAR Pati, berikut merupakan kriteria penilaian kinerja pegawai beserta data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2018 sampai tahun 2020:

TABEL 1.2

KRITERIA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
< 50	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Buruk
51-60	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Kurang
61-75	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Cukup
76-90	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Baik
91-100	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Sangat Baik

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan dengan kriteria penilaian kinerja pegawai di atas, berikut ini merupakan data dan rekapitulasi indikator penilaian yang terdapat di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati periode 2018-2020, seperti nilai sikap, komitmen, integritas, orientasi pelayanan, disiplin, dan kerja sama.

TABEL 1.3
PENILAIAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI PERIODE 2018-2020

TAHUN	NILAI SIKAP	ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJA SAMA	RATA-RATA
2018	86	81	82	82	82	83	83
2018	85	81	80	80	81	81	81
2018	85	80	80	81	81	81	81
2018	84	80	80	80	80	80	81
2018	85	80	81	80	80	80	81
2018	84	80	80	80	80	80	81
2018	82	79	79	79	80	79	80
2018	84	80	80	81	80	81	81
2018	84	79	79	79	79	79	80
2018	83	80	80	80	80	81	81
2018	86	81	81	80	81	80	82
2018	86	84	82	81	80	80	82
2018	85	82	90	81	81	82	83
2018	85	80	80	78	80	78	80
2018	86	81	81	80	80	80	81
2018	86	79	79	79	79	79	80
2018	86	77	78	77	78	77	79
2018	85	79	79	79	79	79	80
2018	85	80	79	79	79	79	80
2018	83	79	79	79	80	79	80
2018	83	79	79	78	77	77	79
2018	86	78	77	77	78	77	79
2018	86	78	78	78	78	78	79
2018	85	80	80	80	80	80	81
2018	84	79	78	80	79	80	80
2018	84	78	78	78	78	78	79
2018	85	79	79	79	79	79	80
2018	82	79	79	79	79	79	79
2018	85	80	80	80	80	79	81
2018	83	78	76	77	78	77	78
2018	82	78	76	78	76	78	78

TAHUN	NILAI SIKAP	ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJA SAMA	RATA-RATA
2019	86	90	89	89	89	89	89
2019	85	81	80	80	81	81	81
2019	85	81	81	81	81	81	82

2019	84	80	80	80	80	80	81
2019	85	83	83	81	81	82	83
2019	88	80	80	80	80	79	81
2019	82	81	82	81	82	81	81
2019	80	80	80	81	80	81	80
2019	84	79	79	79	79	79	80
2019	83	80	80	80	80	81	81
2019	86	81	81	82	81	80	82
2019	89	81	80	80	80	81	82
2019	85	82	90	81	81	82	83
2019	85	80	80	80	80	79	81
2019	87	81	80	80	80	80	81
2019	86	79	79	79	79	79	80
2019	86	77	78	77	78	77	79
2019	85	79	79	79	79	79	80
2019	85	80	79	79	80	79	80
2019	81	79	79	79	80	79	80
2019	85	79	79	79	80	79	80
2019	85	78	78	78	79	78	79
2019	86	78	79	78	78	78	80
2019	79	80	81	80	80	81	80
2019	84	80	81	80	80	80	81
2019	84	78	78	79	79	78	79
2019	85	79	79	79	79	79	80
2019	85	79	79	79	79	79	80
2019	85	80	80	80	80	79	81
2019	83	78	76	77	78	77	78
2019	83	78	76	78	76	78	78

TAHUN	NILAI SIKAP	ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJA SAMA	RATA-RATA
2020	84	86	85	86	80	84	84
2020	80	80	81	81	80	82	81
2020	85	83	84	85	80	80	83
2020	80	80	80	79	79	78	79
2020	78	77	78	77	76	79	78
2020	79	79	79	79	78	77	79
2020	79	79	79	79	80	78	79
2020	79	78	78	78	80	80	79
2020	80	80	80	80	81	81	80
2020	78	78	77	78	77	76	77
2020	80	80	75	80	79	80	79
2020	80	80	80	80	76	77	79

2020	80	80	75	81	80	79	79
2020	79	79	79	79	76	78	78
2020	88	80	81	80	80	81	82
2020	80	80	76	80	79	80	79
2020	89	81	80	82	80	79	82
2020	75	77	70	72	76	77	75
2020	80	80	80	80	77	82	80
2020	81	82	79	82	80	81	81
2020	72	72	80	70	80	79	76
2020	82	82	82	81	80	82	82
2020	76	77	76	77	79	77	77
2020	75	70	75	76	80	78	76
2020	78	78	80	80	80	78	79
2020	77	77	78	77	81	82	79
2020	80	80	70	80	80	79	78
2020	77	77	70	77	78	80	77
2020	81	79	81	72	79	76	78
2020	78	70	79	73	75	74	75
2020	82	81	82	81	80	79	81

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian prestasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, untuk mempermudah penilaian dibuatlah rekapitulasi penilaian prestasi kinerja pegawai seperti yang tertera pada tabel 1.4 dibawah ini.

**TABEL 1.4 REKAPITULASI PENILAIAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI
PERIODE 2018-2020**

Tahun	< 50	51-60	61-75	76-90	91-100
2018	0	0	0	31	0
2019	0	0	0	31	0
2020	0	0	2	29	0

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai rekapitulasi realisasi penilaian prestasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, bahwa pada tahun 2018 semua pegawainya berada pada rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai termasuk pada kategori baik. Pada tahun

2019 berdasarkan data kinerja pegawai masih berada di rentang nilai 76-90 dan masuk kategori baik. Pada tahun 2020 mengalami penurunan tingkat kinerja pegawai yaitu sebanyak 2 pegawai dari rentang 76-90 turun ke rentang 61-75. Dapat diartikan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 2 pegawai mengalami penurunan dalam penilaian kinerja pegawai. Dari periode penilaian kinerja tahun 2018 sampai dengan 2020 belum pernah satupun pegawai dalam Penilaian Kinerja berada dalam Kategori Sangat Baik (Rentang 91 – 100) dan ini menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

Berhubungan dengan adanya beberapa indikasi masalah kinerja pegawai, perlu adanya penyebaran pra-kuisisioner untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, maka peneliti melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai sebanyak 31 orang. Penyebaran pra-kuisisioner telah dibagi menjadi tiga bagian dengan masing masing tabel dan penjelasan, Hasil Pra Kuisisioner Tingkat Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.5
HASIL PRA KUISISIONER KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya kerjakan.	35%	65%	0%	0%	0%	100%
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29%	71%	0%	0%	0%	100%
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	23%	77%	0%	0%	0%	100%
	Persentase rata-rata	29%	71%	0%	0%	0%	100%

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Untuk tabel kinerja pegawai di atas menunjukkan presentase rata-rata pegawai menjawab sangat setuju sebesar 29%, setuju sebesar 71%, kurang setuju sebesar 0%, dan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan diakumulasi dengan sangat setuju sebesar 100% yang berarti kinerja pegawai sangat memuaskan.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan adalah faktor penting yang perlu diperhatikan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Menurut Weekstein (2008:10) “ *Worklife Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir seseorang dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.” Sedangkan menurut Hudson (2005:3) mengungkapkan bahwa: “*Worklife Balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.” Tidak jarang karyawan kini menyadari betapa pentingnya *worklife balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu, sehingga mereka bisa bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Hasil Pra-kuisisioner *worklife balance* dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini :

TABEL 1.6
HASIL PRA KUISISIONER *WORKLIFE BALANCE*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalani kehidupan pribadi	0%	6%	45%	39%	10%	100%
2	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	26%	68%	6%	0	0	100%
3	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani	23%	77%	0%	0	0	100%
	Persentase rata-rata	16%	51%	17%	13%	3%	100%

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra kuesioner tabel *worklife balance* di atas presentase rata-rata pegawai menjawab sangat setuju sebesar 16%, setuju sebesar 51%, kurang setuju sebesar 17%, tidak setuju sebesar 13% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3%. Dari hasil pra kuesioner *worklife balance* di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati telah berjalan dengan baik, meskipun telah berjalan dengan baik *worklife balance* Di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati masih dinilai kurang karena ada beberapa pegawai yang menjawab setuju pada pertanyaan “waktu untuk bekerja membatasi saya menjalani kehidupan pribadi”, yang berarti ada beberapa karyawan tidak puas dengan jam kerja yang ditetapkan, beberapa karyawan merasa pemberian tugas yang terlalu banyak membuat mereka harus lembur sehingga mengurangi waktu pribadi mereka. selanjutnya pada pertanyaan aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 6% pegawai menjawab kurang setuju, yang berarti kehidupan pribadi kurang memotivasi pegawai tersebut dalam menjalani aktivitas bekerjanya. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam *worklife balance* Di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam memaksimalkan kinerja pegawai, setiap organisasi pasti akan memberikan yang terbaik bagi pegawainya, salah satu cara yang dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh pegawainya, lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman kinerja pegawai dapat meningkat, dan hal tersebut baik untuk organisasi kedepannya. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi yang terjadi di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa bangunan, sarana dan prasarana, serta hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan antara atasan dan bawahan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non-fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, baik atasan maupun bawahan. Lingkungan

kerja non-fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, suasana nyaman, saling menghormati, dan saling menghargai satu sama lain antar pegawai. Sehingga dapat meminimalisir penurunan tingkat kinerja karyawan. Hasil pra-kuisisioner lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut ini:

TABEL 1.7
HASIL PRA KUISIONER LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Atasan memperlakukan adil terhadap semua karyawan	23%	71%	6%	0%	0%	100%
2	Komunikasi dan hubungan saya dengan atasan atau rekan kerja terjalin dengan baik.	26%	71%	3%	0	0	100%
3	Suasana di organisasi membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan	23%	71%	6%	0	0	100%
	Persentase rata-rata	24%	71%	5%	0%	0%	100%

Sumber: Olah Data Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra kuesioner pengaruh lingkungan kerja non-fisik di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati terbilang masih kurang optimal karena masih banyak karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 24%, setuju sebesar 71%, kurang setuju sebesar 5%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab setuju dan akumulasi dari kurang setuju dan tidak setuju menjadi 5% yang berarti beberapa pegawai masih ada yang merasakan lingkungan kerja non-fisik di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati masih belum nyaman. Untuk lingkungan kerja fisik di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati tergolong sudah memadai, mulai dari bangunan yang masih termasuk baru, sampai fasilitas kerja yang baik dalam menunjang pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi penulis mengenai lingkungan kerja non-fisik yang terjadi di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, para pegawai saling berinteraksi dengan baik, komunikasi yang terjalin sangat akrab sehingga membuat suasana bekerja terasa nyaman, Kepala Dinas selaku pemimpin bersikap sangat ramah terhadap para bawahannya. Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Kantor DINPORAPAR telah berjalan dengan baik. Meskipun pada hasil observasi yang dilakukan penulis tidak banyak masalah pada lingkungan kerja non fisik, namun berdasarkan data kuisioner terdapat beberapa pegawai yang merasa masih ada kekurangan pada lingkungan kerja non, sehingga masih diperlukan peningkatan agar kinerja pegawainya lebih meningkat.

Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati bisa dicapai pegawai pada kategori sangat baik, maka salah satunya untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, apabila dua hal tersebut sudah mencapai keseimbangan maka kinerja dari pegawai dapat lebih optimal. Selain itu para pegawai juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan non-fisik ditempat kerjanya, dengan terciptanya suasana kerja yang nyaman para pegawai akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerjanya akan naik dan tujuan dari Dinas Kepemudaan, Olahraga dan pariwisata Kabupaten Pati akan berjalan dengan lancar.

Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, peneliti melakukan wawancara dengan Kasubbag umum dan kepegawaian, dan didapat data seperti berikut:

TABEL 1.8
HASIL WAWANCARA

No	Pertanyaan	Hasil
1	Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik di DINPORAPAR Pati, seperti hubungan antar rekan kerja dan hubungan karyawan dengan pimpinan ? Apakah menurut Bapak lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.	Hubungan antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik, begitu pula hubungan antara atasan dan bawahan, suasana di dalam ruangan kondusif jadi dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai tidak merasa terganggu, walaupun begitu lingkungan kerja non fisik masih belum optimal. Lingkungan kerja non fisik tentunya akan mempengaruhi kinerja, oleh karena itu diperlukan pengembangan yang lebih baik untuk lingkungan kerja non fisik.
2	Bagaimana <i>worklife balance</i> yaitu keseimbangan waktu yang terjadi antara bekerja dan waktu yang diberikan bersama keluarga telah berjalan dengan baik ? apakah ada pengaruhnya dengan kinerja karyawan.	Pegawai diberikan waktu yang cukup bersama keluarga atau kehidupan pribadinya, karena selama pandemi covid-19 kebanyakan aktivitas kerja dilakukan secara daring. Tetapi akibat daring kinerja pegawai sedikit kurang optimal. Dalam kondisi normal seperti periode 2018 dan 2019 kinerja pegawai masih belum optimal.
3	Bagaimana menurut bapak/ibu kinerja pegawai DINPORAPAR Pati, apakah sudah memuaskan, apakah ada yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi	Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan salah satunya terkait dengan teknologi informasi dan juga sumber daya manusia yang menguasai teknologi informasi masih sangat kurang. Selain itu, keseimbangan beban kerja juga akan lebih diperhatikan dan dilakukan perbaikan karena meskipun presensi sudah baik tetapi beberapa pegawai masih datang terlambat, selain itu perlu ditingkatkan lagi hubungan antar pegawai di masa pandemi yang memberlakukan <i>work from home</i> , karena hubungan antar pegawai dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan data kinerja pegawai selama 3 periode 2018-2020 belum pernah ada kinerja pegawai yang mencapai pada range 91 – 100 (kategori sangat baik).

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan

Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati sudah baik, akan tetapi masih diperlukan peningkatan pada sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan bekerja para pegawai, selanjutnya SDM yang menguasai teknologi dinilai masih sangat kurang, untuk lingkungan kerja non-fisiknya sendiri, hubungan antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik, begitu pula hubungan antara atasan dan bawahan, suasana kerjanya pun sangat kondusif sehingga tidak akan mengganggu aktivitas bekerja masing-masing pegawai, tetapi pada saat pemberlakuan *work from home* hubungan antar pegawai menjadi terganggu, hal itu di karenakan kurangnya interaksi antar pegawai. Selanjutnya untuk *worklife balence*, selama aktivitas bekerja dilakukan secara daring produktivitas para pegawai sedikit menurun dan kurang optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik, *worklife balance*, kinerja pegawai dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati** ”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, perumusan masalah yang dapat dirumuskan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Lingkungan Kerja Non fisik di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?
- b. Bagaimana *Worklife Balance* di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati
- c. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?
- d. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati baik secara parsial maupun simultan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

- a. Lingkungan Kerja Non fisik di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati
- b. *Worklife Balance* di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati
- c. Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan kepada berbagai pihak yang membutuhkan penelitian ini, baik dari segi aspek teoritis maupun praktis:

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak yang membutuhkan kajian tentang penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya menyangkut *worklife balance*, lingkungan kerja non-fisik dan kinerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak yang membutuhkan kajian tentang penelitian ini dapat menjadikan penelitian ini sebagai rujukan dalam menjalankan dan menerapkan *worklife balance* dan lingkungan kerja non-fisik yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Oktober smpai dengan Desember 2021 di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dapat diketahui uraian dari sebuah objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi hasil kajian kepustakaan yang berkaitan dengan topik pembahasan dan variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori lingkungan kerja non fisik, *worklife balance*, dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dapat diketahui uraian dari sebuah jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya