

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan aset utama suatu lembaga, karena tanpa keterlibatan mereka, aktivitas operasional lembaga tidak dapat berjalan secara efektif. Mereka memegang peran penting dalam penyusunan rencana, sistem, proses, serta pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2023). Menurut Hassan (dalam Pitasari dan Perdhana, 2018), keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

Menurut Schein (dalam Fadli, 2021), dalam era globalisasi saat ini, setiap organisasi baik sektor swasta maupun pemerintah memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang melalui berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh mereka. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu dalam organisasi yang saling bekerja sama dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Fadli (2021) untuk mencapai tujuan instansi, pegawai diharapkan untuk mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki.

Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Pranata, dkk., 2022). Adapun pegawai yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja pada salah satu instansi atau lembaga di Indonesia, khususnya di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Jawa Timur. Menurut Admin (dalam Kinasih dan Firdausy, 2024) yang menjelaskan tentang sistem organisasi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) yang dimana Muhammad

Nabil selaku ketua KONI Jawa Timur mengungkapkan keberhasilan tim Jawa Timur dalam meraih prestasi di setiap ajang Pekan Olahraga Nasional (PON).

Menurut Admin (dalam Kinasih dan Firdausy, 2024), hal ini tak lepas dari kinerja organisasi dalam membina, kinerja pelatih dan manajer tim dalam mempersiapkan atlet, serta kinerja atlet dalam mempersiapkan diri untuk lolos kualifikasi pertandingan Pekan Olahraga Nasional (PON). Dalam konteks ini, Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Jawa Timur merupakan lembaga yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh dalam mengelola, membina, mengembangkan, serta mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan olahraga prestasi di seluruh jajaran anggotanya.

Menurut Wahyunindra (2023), Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) merupakan organisasi yang berfungsi sebagai lembaga koordinasi bagi para atlet, dengan tanggung jawab utama dalam membina dan mengembangkan potensi atlet dalam bidang olahraga, baik pada tingkat provinsi maupun tingkat nasional. Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) juga berperan sebagai koordinator untuk cabang olahraga di wilayah Madura, khususnya pemerintahan Kabupaten Bangkalan.

Salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur adalah Bangkalan yang berada di bagian paling barat pulau Madura (Astuti dan Hidayat, 2021). Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan bertanggung jawab untuk memantau dan memilih atlet yang berpotensi, memberikan dana untuk pembinaan, dan berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan atlet dan pelatih (Purwati dan Mahardika, 2021).

Sebuah ajang olahraga bisa dikatakan sukses serta dapat mencapai target prestasi dan unggul tentu memerlukan manajemen yang baik (Isson, 2020). Menurut Hasibuan (2023), manajemen dapat diartikan sebagai ilmu sekaligus seni yang berkaitan dengan proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bidang penting dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang membahas tentang peran serta hubungan manusia dalam konteks organisasi atau instansi. Manajemen sumber daya manusia berupaya mengelola

tenaga kerja manusia sedemikian rupa agar tujuan instansi, kepuasan pegawai, dan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Tujuan tersebut tidak dapat diwujudkan tanpa peran aktif pegawai, khususnya pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan yang berupaya untuk mencapai tujuan instansi dan ikut serta dalam mensukseskan sebuah ajang olahraga. Yang dimana hal itu tidak mudah diraih karena ada beberapa hal yang menghambat proses tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan melalui wawancara pra-survei ketiga terhadap pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan, beberapa pegawai mengalami kendala dalam kinerja mereka, termasuk dalam pelaksanaan tugas pokok, program kerja, serta pencapaian target kerja. Hal ini terlihat dari realisasi kerja yang cenderung rendah, di mana pelaksanaan tugas pokok dan program kerja yang belum maksimal, sehingga target kerja tidak tercapai sepenuhnya. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan melalui realisasi kerja beberapa pegawai dari tiga bidang berbeda yang menjadi narasumber dalam penelitian ini, serta melalui penilaian kinerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, yang disajikan dalam tabel kriteria penilaian kinerja berikut.

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja

Kriteria Penilaian Kinerja	Keterangan	Nilai
- Seluruh tugas maupun program kerjanya mencapai target kerja yang telah ditetapkan - Seluruh tugas maupun program kerja diselesaikan tepat waktu - Selalu hadir dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	Tinggi	76 - 100
- Tugas maupun program kerja lebih banyak yang terselesaikan sesuai target kerja yang telah ditetapkan - Sebagian tugas maupun program kerja diselesaikan tepat waktu - Terdapat beberapa keterangan tidak hadir dalam data absensi	Sedang	51 - 75
- Program kerja maupun tugas lebih banyak yang tidak mencapai target kerja yang telah ditentukan - Lebih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas maupun program kerja - Seringkali tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas	Rendah	1 - 50

Berdasarkan hasil dari wawancara pra-survei ketiga yang dilaksanakan pada tanggal 13 Januari 2025 di ruang Prodi Olahraga STKIP PGRI Bangkalan pada bidang Data, Penelitian dan Penerapan Teknologi Olahraga yang terdiri dari satu ketua dengan empat anggotanya yang memiliki tugas pokok dan target kerja yang berfokus pada pelaksanaan pengelolaan data dan melakukan evaluasi performa atlet melalui pengukuran fisik secara berkala serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan kesiapan atlet, khususnya dalam persiapan menuju PORPROV.

Begitupula dalam pelaksanaan program kerja beserta target kerjanya pada bidang Data, Penelitian dan Penerapan Teknologi Olahraga yang berfokus pada mengelola data administrasi dan hasil pengukuran fisik atlet secara sistematis, akurat dan tepat waktu untuk mendukung evaluasi performa dan perencanaan latihan. Menerapkan teknologi olahraga secara optimal guna meningkatkan akurasi dan efisiensi analisis data. Selain itu, penelitian dilakukan secara rutin dan berkelanjutan untuk mendukung pengembangan olahraga dan meningkatkan kualitas pembinaan atlet.

Berdasarkan tabel kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh peneliti, didapatkan bidang Data, Penelitian, dan Penerapan Teknologi Olahraga tergolong rendah dikarenakan kriteria yang telah disebutkan dalam tabel tersebut sesuai dengan hasil dari wawancara pra survei ketiga. Hal ini dikarenakan lebih banyak tugas dan program kerja dalam bidang tersebut yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Penyebab banyaknya tugas dan program kerja yang belum maksimal yaitu tidak adanya pembagian tugas yang spesifik antar anggota tim, keterbatasan waktu, serta minimnya komunikasi antar anggota menyebabkan beberapa tugas melewati target waktu penyelesaian. Faktor penyebab lainnya meliputi keterbatasan teknologi serta kurangnya koordinasi dengan bidang lain, seperti tim IT, yang berdampak pada terhambatnya pengelolaan dan publikasi data.

Bidang selanjutnya, yaitu bidang Administrasi, terdiri dari tiga tenaga administrasi dan tiga petugas kebersihan. Berdasarkan hasil wawancara pra-survei ketiga yang dilaksanakan pada 13 Januari 2025 di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan, diperoleh data mengenai tugas pokok

tenaga administrasi yang berfokus pada pengelolaan administrasi keuangan, penyusunan laporan keuangan, pengarsipan dokumen, serta pengelolaan data dan dokumentasi terkait keolahragaan. Selain itu, tugas mereka juga mencakup pembuatan dan pengelolaan surat-menyurat, serta mendukung berbagai aspek administrasi dan operasional, termasuk pengelolaan honor, bantuan transportasi, dan dana hibah untuk cabang olahraga. Pada pelaksanaan tugas pokoknya, tenaga administrasi memiliki target kerja, yaitu mewujudkan administrasi yang tertib, memastikan data selalu diperbarui dan tertata rapi, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan dokumen guna mendukung kelancaran operasional.

Sedangkan tugas pokok petugas kebersihan adalah menjaga kebersihan dan kerapian seluruh area kantor, termasuk ruang kerja, ruang tamu, ruang latihan, ruang rapat, aula, dan kamar mandi. Pada pelaksanaan tugas pokoknya, petugas kebersihan memiliki target kerja, yaitu menjaga kebersihan seluruh ruangan di KONI Kabupaten Bangkalan agar tetap rapi dan nyaman. Disisi lain, program kerja pada bidang Administrasi menurut keterangan yang diberikan oleh pegawai bidang tersebut yaitu tidak ada program kerja khusus yang direncanakan atau dengan kata lain programnya dijalankan secara mandiri. Kegiatan pada bidang administrasi memiliki sifat responsif, yaitu bekerja berdasarkan tugas atau perintah yang diberikan oleh atasan. Meskipun bidang administrasi tidak memiliki program khusus, responden mengatakan bahwasanya tetap ada target penyelesaian tugas yang bergantung pada perintah atasan.

Berdasarkan tabel kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh peneliti, didapatkan bidang Administrasi tergolong rendah dikarenakan kriteria yang telah disebutkan dalam tabel tersebut sesuai dengan hasil dari wawancara pra survei ketiga. Hal ini dikarenakan lebih banyak tugas dan program kerja dalam bidang tersebut yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Penyebab banyaknya tugas yang belum maksimal seperti kurangnya ketelitian dalam pengelolaan data, kendala dalam pendataan atlet luar kota, beberapa anggota sering datang terlambat ke kantor sehingga mengakibatkan tugas pokok tidak terselesaikan serta tugas kebersihan yang belum optimal akibat keterbatasan akses ruang latihan yang digunakan oleh atlet untuk berlatih.

Adapun hasil dari wawancara pra-survei ketiga yang dilaksanakan pada tanggal 10 Januari 2025 di kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan pada bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Pelaku Olahraga yang terdiri dari satu ketua dengan empat anggotanya yang memiliki fungsi jabatan tenaga kesehatan yakni dokter, perawat dan ahli gizi dengan tugas pokok yang berfokus pada pendampingan, perawatan, dan pemenuhan kebutuhan kesehatan atlet selama pertandingan, termasuk penanganan cedera, pemantauan gizi, serta koordinasi dengan pelatih. Selain itu, tugas ini juga mencakup tanggung jawab dalam menyiapkan kebutuhan medis para atlet. Pada bidang ini memiliki target kerja dalam pelaksanaan tugas pokok berupa memastikan bahwa kebutuhan kesehatan dan kesejahteraan atlet terpenuhi secara menyeluruh baik sebelum, selama, dan sesudah pertandingan.

Begitupun dalam pelaksanaan program kerja beserta target kerjanya pada bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Pelaku Olahraga yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan kesehatan, perlindungan, dan apresiasi bagi atlet dan pelatih. Ini mencakup pemberian suplemen dan vitamin secara rutin, jaminan ketenagakerjaan, penyediaan tenaga medis selama pertandingan, serta pemberian bonus tepat waktu bagi atlet dan pelatih sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian prestasi.

Berdasarkan tabel kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh peneliti, didapatkan bidang Kesehatan dan Kesejahteraan Pelaku Olahraga tergolong tinggi dikarenakan kriteria yang telah disebutkan dalam tabel tersebut sesuai dengan hasil dari wawancara pra survei ketiga. Pencapaian ini disebabkan oleh pelaksanaan seluruh tugas pokok dan program kerja yang telah dilakukan dengan baik dan sesuai jadwal, serta berhasil mencapai target yang telah ditentukan. Namun, terdapat beberapa tugas pokok anggota di bidang tersebut yang belum terlaksana secara maksimal karena metode pengambilan data yang masih manual dan dinilai kurang efisien.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara pra-survei ketiga mengenai deskripsi jabatan, program kerja, target kerja, realisasi kerja, serta evaluasi kinerja yang merujuk pada tabel kriteria penilaian kinerja yang telah

ditentukan oleh peneliti, ditemukan potensi permasalahan yang serius terkait kinerja pegawai di tiga bidang berbeda. Dari data tersebut, diperoleh fakta mengenai fenomena yang dimana rata-rata pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan mengalami beberapa kendala dalam kinerja mereka yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan mencakup kesulitan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta beberapa program kerja yang belum dilaksanakan secara optimal dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, hasil survei menunjukkan adanya kendala lain dalam administrasi KONI Kabupaten Bangkalan, seperti belum adanya analisis jabatan yang terstruktur dan kurangnya kejelasan dalam bagan struktur organisasi, serta pembagian tugas pokok yang belum sistematis di berbagai bidang. Situasi ini juga berpotensi menghambat efektivitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai secara maksimal.

Hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) meliputi beberapa program kerja yang belum terlaksana secara optimal dan belum sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan, belum adanya analisis jabatan yang terstruktur dan bagan struktur organisasi yang jelas, serta pembagian tugas pokok yang belum sistematis di beberapa bidang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja yang dimana menurut Mangkunegara (2020), istilah kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai tidak hanya mencakup hasil akhir yang dicapai dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga proses dan upaya yang dilakukan selama menjalankan pekerjaan tersebut. Kinerja menjadi penting karena memberikan gambaran serta penilaian terhadap sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi (Gerung, dkk., 2022). Dalam

mencapai tujuan serta keberhasilan suatu organisasi secara maksimal, diperlukan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat dikatakan berhasil jika instansi tempat mereka bekerja juga berkembang (Sutrisno, dkk., 2022).

Menurut Usman, dkk (2023), kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian nyata yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam menjalankan tugasnya. Kinerja mencakup beberapa aspek seperti pencapaian tujuan kerja, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, kontribusi terhadap kemajuan organisasi, serta faktor-faktor pendukung seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap instansi. Dalam definisi yang lebih luas, kinerja juga mencakup efektivitas yaitu seberapa besar tujuan yang berhasil dicapai dan efisiensi yaitu bagaimana tujuan tersebut dicapai dengan optimalisasi penggunaan sumber daya.

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Pencapaian tersebut dapat dinilai melalui target-target yang ditetapkan berdasarkan standar evaluasi tertentu yang telah ditentukan oleh instansi. Bagi suatu instansi, mengetahui kinerja pegawai secara berkala merupakan hal yang penting guna mendapatkan informasi tentang hasil yang telah dicapai, baik dalam bentuk *output* maupun *outcome* dari setiap individu (Daulay, dkk., 2019).

Adapun menurut Moeheriono (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja tersebut diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan aturan hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika yang berlaku.

Selain beberapa definisi kinerja di atas menurut para ahli, juga terdapat beberapa indikator kinerja. Adapun menurut Mangkunegara (2020) menyebutkan beberapa indikator kinerja, yaitu: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) dapat tidaknya diandalkan; 4) sikap. Menurut Nabawi (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) tupoksi atau

pemahaman, 4) inovasi, 5) kecepatan kerja, 6) keakuratan kerja, dan 7) kerja sama yang baik untuk mengembangkan presentasi atau kinerja secara keseluruhan.

Kinerja tidak hanya mencakup indikator saja, melainkan ada juga beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai di lingkungan kerjanya. Adapun menurut Daulay, dkk (2019) menjelaskan dan menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai terdiri atas: 1) komitmen organisasi, merupakan suatu sikap dimana para pegawai memiliki keterikatan dengan instansinya. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung bertahan lebih lama di tempat kerjanya karena merasa memiliki ikatan kuat dengan instansi tersebut; 2) tanggung jawab kerja, diwujudkan melalui pelaksanaan tugas secara penuh dan tepat waktu, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih berkualitas, meningkat, serta dapat dipertanggungjawabkan; 3) disiplin kerja, mencerminkan sikap hormat dan taat terhadap aturan serta kebijakan yang berlaku di instansi. Faktor ini ada dalam diri pegawai yang mampu menyesuaikan diri secara sukarela dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Sutrisno, dkk (2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah 1) kompensasi, yaitu seluruh bentuk pendapatan baik dalam bentuk uang maupun materi yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada instansi; 2) motivasi, yakni dorongan internal maupun eksternal yang menciptakan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia bekerja secara optimal dan mengintegrasikan semua usaha mereka untuk mencapai kepuasan; 3) kepuasan kerja, yang merupakan kumpulan perasaan positif atau negatif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, bergantung pada bagaimana ia menilai serta mengalami pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terdapat salah satu variabel yang menarik perhatian peneliti untuk diteliti lebih mendalam dalam konteks pembahasan ini, yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara individu dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan positif yang dialami oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja, yang disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan mereka secara memadai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat melalui sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan berbagai hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, departemen personalia atau manajemen harus selalu memantau kepuasan kerja, karena kondisi ini dapat memengaruhi berbagai aspek penting dalam organisasi, seperti tingkat absensi, pergantian pegawai, semangat bekerja, keluhan pekerja, serta masalah kepegawaian strategis lainnya (Nabawi, 2019).

Begitupula Sunarta (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap (berupa tindakan yang bersifat kognitif), perasaan senang (sebagai ungkapan afektif), atau adanya perbedaan antara apa yang diterima dengan apa yang diharapkan. Bagi pegawai, kepuasan kerja mencerminkan sikap setiap individu terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan setiap hari. Sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai selama bekerja dapat menjadi cerminan dari tingkat kepuasan kerjanya. Pegawai yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja umumnya menunjukkan kontribusi kinerja yang lebih maksimal, sedangkan yang kurang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Menurut Sutrisno, dkk (2022) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja pada pegawai selama bekerja itu memiliki pengaruh yang nyata pada kualitas kerjanya.

Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja mencakup beberapa aspek di antaranya adalah, 1) pekerjaan itu sendiri; 2) gaji; 3) promosi; 4) pengawasan; 5) rekan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek-aspeknya, tetapi juga memiliki sejumlah indikator sebagaimana dikemukakan oleh Kristine (2017), antara lain: 1) keterampilan; 2) bakat dan minat; 3) sikap terhadap pekerjaan; 4) sistem penggajian; 5) jaminan sosial; 6) fasilitas; 7)

perlengkapan kerja; 8) keadaan ruangan; 9) suhu; 10) kondisi kesehatan pegawai; 11) pengawasan; 12) kebijakan berkaitan pegawai kontrak.

Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek dan indikator tertentu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam lingkungan kerjanya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Pitasari dan Perdhana (2018), antara lain: 1) isi pekerjaan, yaitu kepuasan yang timbul dari adanya otonomi dalam bekerja dan kejelasan peran yang dijalankan; 2) manajemen, mencakup keadaan kerja yang stabil yang ditandai dengan adanya evaluasi kinerja secara berkala serta dukungan dari manajemen; 3) lingkungan kerja, yakni perasaan pegawai pada berbagai hal yang ada di sekitarnya selama menjalankan tugas pekerjaan; 4) kompensasi, mencakup gaji dan juga *reward*; 5) promosi, merupakan perasaan pegawai yang dituangkan melalui kenaikan jabatan; 6) pelatihan, ditunjukkan dengan adanya efektifitas pelatihan yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perihal tersebut didukung oleh hasil penelitian Damayanti (2015) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang sebesar 48,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji *t*, di mana nilai *t* hitung sebesar 7,729 lebih besar dibandingkan *t* tabel yaitu sebesar 1,998. Dengan demikian, hipotesis alternatif (*H_a*) diterima dan hipotesis nol (*H_o*) ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Penelitian yang diungkapkan oleh Sa'adah dan Septiawan (2021) menguatkan temuan sebelumnya, di mana kepuasan kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTPN KCP Blitar. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05, serta nilai *t* hitung sebesar 2,998 yang melebihi *t* tabel sebesar 2,01410. Dengan demikian, hipotesis nol (*H_o*) ditolak dan hipotesis

alternatif (Ha) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara parsial.

Hasil studi dari Nurrohmat dan Lestari (2021) juga memperkuat kedua temuan sebelumnya, di mana hasil kajiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kahatex, Kabupaten Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai kontribusi sebesar 44,6%, yang merepresentasikan adanya pengaruh yang cukup besar dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Permatasari dan Anwar (2023) turut memperkuat temuan-temuan sebelumnya. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa nilai koefisien t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,422, lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,987. Berdasarkan hasil tersebut, analisis uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Minanga Ogan (PKS Seii Enai Mill).

Berdasarkan riset-riset tersebut, peneliti menarik urgensi penelitian di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan karena berdasarkan data hasil wawancara pra-survei mengenai deskripsi jabatan (*job description*), program kerja, target kerja, realisasi kerja, serta penilaian kinerja yang merujuk pada tabel kriteria penilaian kinerja yang disusun dan ditentukan oleh peneliti, ditemukan tentang permasalahan-permasalahan kinerja yang dialami oleh beberapa pegawai di instansi tersebut yaitu mengalami kesulitan selama melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seperti kurangnya ketelitian dalam mengerjakan tugas, penggunaan metode manual dalam pengambilan data, dan kendala lainnya. Adapun kendala dalam pelaksanaan program kerja di beberapa bidang yang belum dilaksanakan secara optimal dan tidak sejalan dengan target yang telah ditentukan karena disebabkan oleh minimnya sarana teknologi olahraga, belum adanya implementasi teknologi, serta berbagai kendala lainnya.

Permasalahan lain yang ditemukan berdasarkan hasil survei adalah adanya kendala dalam administrasi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan, seperti belum adanya analisis jabatan yang terstruktur dan

kurangnya kejelasan dalam bagan struktur organisasi, serta pembagian tugas pokok yang belum sistematis di beberapa bidang.

Berbagai kendala tersebut berpotensi memberikan dampak terhadap kualitas kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan, sebagaimana kualitas kerjanya akan cenderung rendah dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut juga akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Menurut Mayaseta (2023), rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan dorongan pada pegawai untuk mencapai kinerja secara lebih optimal.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menemukan data dan statistik yang relevan dan difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Kuesioner ini akan disebarakan kepada pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan dengan melakukan survei serta menggunakan kuesioner.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terkait kepuasan kerja terhadap kinerja

pada pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan serta dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori sebelumnya terkait kepuasan kerja khususnya dalam konteks kinerja pada organisasi olahraga.

2. Secara Praktis

a. Untuk Peneliti

Manfaat yang didapatkan oleh peneliti secara praktis yaitu mendapatkan pengalaman dan wawasan baru karena menggali lebih dalam tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan, menghasilkan temuan yang unik, bermakna, dan belum pernah diteliti sebelumnya khususnya pada sektor olahraga, serta mengembangkan keterampilan peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Untuk Pegawai Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu menyajikan rekomendasi yang memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kepuasan terhadap kinerja pegawai serta memberikan kesempatan bagi pegawai KONI untuk lebih memahami lebih dalam lagi mengenai berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka. Juga diharapkan para pegawai dapat meningkatkan motivasi serta tingkat kepuasan kerja guna memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka.

c. Untuk Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mewujudkan pencapaian target serta keberhasilan kinerja Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Bangkalan sehingga dapat meningkatkan citra positif atas kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh pegawai di mata publik.