

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata seringkali dipersepsikan sebagai mesin ekonomi penghasil devisa bagi pembangunan ekonomi di suatu negara tidak terkecuali di Indonesia. Pembangunan pariwisata diharapkan mampu memberikan kesempatan bagi seluruh rakyat Indonesia untuk berusaha dan bekerja. Kunjungan wisatawan ke suatu daerah pariwisata dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dengan sifat kegiatan pariwisata yang menawarkan keindahan alam, kekayaan budaya dan keramah-tamahan pelayanan, sedikit sekali sumberdaya yang habis digunakan untuk menyokong kegiatan ini. Berdasarkan berbagai contoh pengelolaan kepariwisataan yang baik, kondisi lingkungan alam dan masyarakat di suatu destinasi wisata mengalami peningkatan yang berarti sebagai akibat dari pengembangan kepariwisataan di daerahnya.

Pentingnya SDM yang terdidik, berkualitas, dan profesional merupakan faktor pendukung utama bagi peningkatan kinerja dalam pengembangan kepariwisataan. Peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan .

Menurut Mangkunegara (2001), dalam Koesmono (2005) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya Soedjono (2005). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992), dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Dengan demikian motivasi, berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Memberikan motivasi agar tercapai kinerja yang baik bagi karyawan adalah merupakan kewajiban bagi pimpinan. Pimpinan harus dapat mengambil kebijaksanaan untuk membantu mewujudkan kebutuhan-kebutuhan karyawannya agar terjalin hubungan yang baik di antara keduanya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja bawahan.

Menurut Dole and Schroeder (2001), dalam Koesmono (2005) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Obyek wisata air Bojongsari terletak didaerah kabupaten Purbalingga tepatnya yaitu di desa Bojongsari kecamatan Bojongsari Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari atau biasa disingkat OWABONG adalah perusahaan daerah kabupaten Purbalingga yang bergerak dibidang pariwisata berdiri pada tahun 2003 yang di prakarsai oleh pemerintah daerah kabupaten Purbalingga. Obyek wisata air bojongsari menjual sarana bermain bermacam-macam kolam air dinataranya yaitu pantai bebas tsunami yang dikonsep dengan suasana pasir putih, kolam pesta air yang dilengkapi dengan arena bermain anak, kolam arus/kanal arus, kolam renang olympic yang berstandar internasional, kolam awal waterboom dan kolam akhir yang dilengkapi dengan *trampoline*, *big pillow* serta ember tumpah. Obyek wisata air bojongsari mempunyai karyawan 46 karyawan tetap dan 104 karyawan tidak tetap. Obyek wisata air bojongsari menjual tiket dengan harga Hari Senin sampai dengan Jumat Rp. 12.000,00 sedangkan pada Hari Sabtu–Minggu Rp 20.000,00 , jumlah pengunjung Obyek wisata air Bojongsari pada hari libur rata-rata 4000 pengunjung yang datang dari berbagai daerah.

Adapun budaya organisasi pada karyawan OWABONG yang telah melekat yakni kedisiplinan, profesional, total service. Motivasi yang diberikan dari pihak perusahaan selain gaji yakni berupa *reward* (penghargaan), tamasya ke luar kota bahkan luar provinsi. Hal ini dilakukan untuk memotivasi mereka dalam bekerja agar lebih baik lagi. Selama ini hanya 5 karyawan yang keluar dari pekerjaannya dengan alasan-alasan seperti mengikuti suami, dan mendapatkan kesempatan yang lebih baik diluar, dengan demikian kepuasan kerja karyawan di Owabong sudah cukup baik.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu dari Kusmono (2005), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Karyawan Serta Kinerja Karyawan Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, menunjukkan bahwa secara parsial, hanya motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Namun demikian, secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada obyek dan waktu penelitian serta metode analisis. Penelitian terdahulu dilaksanakan terhadap karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur pada September 2005 dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) sedang pada penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Obyek Wisata Air Bojongsari (OWABONG) Purbalingga pada Januari 2010 dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Obyek Wisata Air Bojongsari di Kabupaten Purbalingga”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah tersebut di atas dalam penelitian ini dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang berarti antara budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada OWABONG Purbalingga.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

- .1 Responden adalah karyawan OWABONG Purbalingga.
- .2 Penelitian ini dibatasi pada budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan OWABONG Purbalingga.
- .3 Waktu penelitian pada periode 2010, yang direncanakan akan dilaksanakan pada tanggal 10 Januari 2010 sampai pada tanggal 14 Februari 2010.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada OWABONG Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada OWABONG Purbalingga.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi Obyek Wisata Air Bojongsari Kabupaten Purbalingga yang menjadi obyek dalam penelitian ini dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai Obyek Wisata Air Bojongsari Kabupaten Purbalingga, sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing pegawai atau karyawan dapat tercapai.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan untuk melakukan syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi MSDM

Hasil penelitian ini menambah literatur bagi manajemen sumberdaya manusia terutama tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Kreitner dan Kinicki (1995), dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

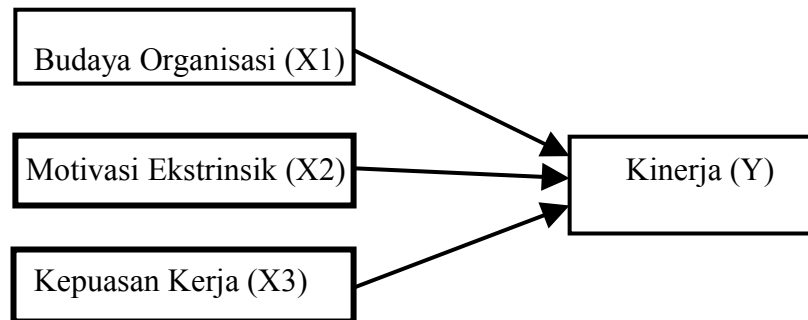
Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Unsur kunci dalam definisi diatas adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Akan tetapi intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan

organisasi. Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan, ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu – individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dole and Schroeder (2001), dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara (2001), dalam Koesmono (2005) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, dan didasari oleh landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan OWABONG Purbalingga.
2. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan OWABONG Purbalingga.