

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pariwisata merupakan salah satu sumber pendapatan yang penting bagi suatu negara. Berkembangnya sektor pariwisata di suatu negara akan menarik sektor lain untuk berkembang pula karena produk-produknya diperlukan untuk menunjang industri pariwisata, seperti sektor pertanian, peternakan, perkebunan, kerajinan rakyat, peningkatan kesempatan kerja, dan lain sebagainya. Pengembangan industri pariwisata saat ini merupakan strategi untuk mempromosikan suatu wilayah yang memiliki destinasi yang cukup banyak dan mempunyai tujuan akhir untuk meningkatkan pendapatan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan adanya virus Covid-19 yang masuk ke Indonesia, hampir semua sendi kehidupan di Indonesia bahkan di belahan dunia mengalami kelumpuhan, dari sektor ekonomi, sosial, politik bahkan industri pariwisata sekalipun. Akibat adanya pandemi virus Covid-19 saat ini seluruh destinasi wisata harus tutup sementara waktu, hal ini demi mengantisipasi adanya penularan virus Covid-19 dari pengunjung.

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi yang memiliki obyek wisata yang berpotensi. Terdiri dari 6 kota dan 29 kabupaten yang masing-masing kabupaten memiliki berbagai jenis obyek wisata dan daya tarik wisata yang menarik untuk diperkenalkan kepada wisatawan domestik dan mancanegara. Kabupaten Purbalingga adalah salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang merupakan salah satu daerah kaya akan obyek wisata alam, wisata

budaya, dan peninggalan sejarah. Salah satunya obyek wisata yang paling terkenal di Kabupaten Purbalingga adalah Owabong.

Owabong merupakan obyek pemandian dan tempat wisata keluarga yang terletak di Desa Bojongsari, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga. Sejak 18 Maret 2005 Owabong mulai dikembangkan serius oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga. Dahulu Owabong merupakan obyek wisata air yang tidak terawat, tetapi kini Owabong semakin menarik dan memiliki segala fasilitas yang membuat pengunjung betah. Menempati areal seluas delapan hektare, Owabong menawarkan kesegaran air alami pegunungan dan aneka permainan menarik yang pasti sangat menarik untuk dikunjungi oleh semua lapisan masyarakat, serta obyek wisata yang menawarkan pesona alam ini selalu dipenuhi dengan pengunjung dari berbagai daerah.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Kunjungan Owabong Tahun 2016-2020**

Tahun	Total Pengunjung
2016	969.468
2017	976.499
2018	1.061.948
2019	1.000.537
2020	176.468

Sumber : wawancara dengan Manajer PD.Owabong

Agar pelayanan di Owabong dapat di tingkatkan maka dibutuhkan beberapa sumber daya manusia dengan unsur untuk menunjangnya diantaranya adalah kepemimpinan, komitmen organisasi untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Robbins (2008) dalam Novitasari (2016) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja suatu karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan di tempat wisata melaksanakan tugasnya dengan baik seperti pelayanan terhadap pengunjung. Dari bulan Juni 2020 sampai dengan sekarang data yang diperoleh Owabong mempunyai jumlah karyawan sebanyak 250 orang. Jumlah karyawan tersebut diambil berdasarkan tingkat atau golongan karyawan, status karyawan, pendidikan karyawan, dan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Eko Susilo selaku Manajer di Owabong, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan di Owabong pada masa pandemic covid-19 antara lain penurunan pendapatan dari tahun 2019-2020 dengan jumlah pendapatan 26 miliar turun menjadi 14 miliar, penurunan dari segi pengunjung dikarenakan tidak adanya orang berwisata sebanyak 1.000.537 pengunjung menjadi 176.468 pengunjung, pengeluaran operasional lebih bertambah untuk keperluan protokol kesehatan guna mencegah penyebaran virus covid-19, dan potongan gaji karyawan dari bulan Maret-Desember 2020 sebesar 30% dari gaji sebelumnya. Faktor tersebut berpengaruh terhadap komitmen karyawan seperti mengakibatkan kurang optimal dalam bekerja, menurunkan semangat kerja karyawan, dan adanya ketidakpercayaan karyawan terhadap status pekerjaan yang jelas. Adanya virus covid 19 membuat beberapa perusahaan mengharuskan karyawannya untuk bekerja dari rumah. Dengan begitu pemimpin di Owabong diharuskan untuk tetap berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru untuk wisata Owabong itu sendiri, serta memotivasi karyawannya untuk tetap bekerja keras. Hal ini sesuai dengan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang berkewajiban untuk

melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi dapat terarah pada tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam (Aranda,2017), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata maka karyawan dituntut untuk memberikan jasa kepada pengunjung berupa pelayanan atau *service* yang sebaik-baiknya, seperti jujur dalam memberikan pelayanan, bersifat membantu dan bersahabat dan sebagainya. Hasil penelitian terdahulu ada beberapa yang dilakukan oleh (Sanjiwani dkk (2016)), (Mondiani (2012)), (Widayati dkk (2017)), (Arthawan dkk (2017)), (Gita dkk (2016)) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan (Riastuti, dkk(2018)).

Untuk meningkatkan kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah Komitmen Organisasional. Komitmen dari karyawan sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi dan karyawan yang aktif membantu di dalam organisasi, maka karyawan akan memiliki komitmen organisasional yang akan mengikat secara kuat dengan organisasi dan bangga ketika memutuskan untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional

menurut Luthans (2006) dalam (Fitriastuti,2013) adalah sikap loyalitas pegawai dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama. Hasil penelitian terdahulu (Riastuti,dkk(2018)), (Sanjiwani dkk (2016)), (Wahyudi dkk (2016)), (Fitriastuti (2013)), (Gorap dkk (2019)) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional mempunyai **pengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan (Simanjuntak (2018)).

Selain itu, didalam unit sebuah pekerjaan karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) dalam (Arthawan 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Reaksi dari emosional merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya dan reaksi dari emosional menimbulkan wujud perasaan senang, puas maupun tidak puas. Hasil penelitian terdahulu (Sanjiwani dkk (2016)), (Arthawan dkk(2017)), (Wahyudi dkk(2016)), (Tobing (2009)), (Gorap dkk (2019)) menunjukkan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Namun ada beberapa peneliti yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai **pengaruh negatif dan tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan (Yasri, 2015)).

Peneliti ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Riastuti,dkk (2018)) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. KCP Puruk Cahu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan. Dengan menambahkan satu variabel yaitu Kepuasan Kerja. Peneliti menambahkan variabel Kepuasan Kerja dikarenakan dari beberapa penelitian terdahulu oleh (Yasri (2015)) variabel Kepuasan Kerja terdapat adanya *riset gap*. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata air Bojongsari (OWABONG) Purbalingga**”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Objek Wisata Air Bojongsari/ Owabong?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Objek Wisata Air Bojongsari /Oabong?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Objek Wisata Air Bojongsari /Owabong?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,

komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian pada PD.Owabong Purbalingga.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Owabong
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Owabong
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Owabong

#### **E. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang diperoleh meliputi:

- 1) Manfaat secara teoritis  
Meningkatkan ilmu dan pengetahuan serta wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada Objek Wisata Air Bojongsari/ Owabong
- 2) Manfaat secara praktis
  - a. Bagi perusahaan  
Memberikan masukan dan pertimbangan bagi Objek Wisata Air Bojongsari untuk melakukan evaluasi berkaitan dengan kebijakan kinerja

karyawan di Objek wisata tersebut dengan memperhatikan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dan pengaruhnya dalam kinerja karyawan.

