

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata saat ini memegang peranan yang penting dalam menunjang perekonomian suatu daerah bahkan suatu negara. Pada tahun 2009 , di Indonesia pariwisata menempati urutan ketiga dalam hal penerimaan devisa, sehingga saat ini banyak pelaku usaha yang mulai terjun dalam dunia industri pariwisata.

Surya Yudha Park Banjarnegara merupakan salah satu destinasi wisata yang berada di Desa Rejasa, Kecamatan Banjarnegara, Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah. Dengan motto *One Stop Pleasure* yaitu menyajikan kesenangan dalam satu atap. Terbukti dengan tersedianya beberapa wahana wisata di dalam Surya Yudha Park Banjarnegara diantaranya Hotel, *Water Park*, *Cinema*, *Historia Cafe*, *Rafting*, *Family Karaoke*, *Billiard*, Wisata Manasik, *Outbond*, *Sport Center*, *MICE*, *Golden Ball Room*, *Photo 3D Trick Art*, *Lovelock Park*, *Dieng Tour*, *Surya Yudha Bay Sands*. Dengan banyaknya wahana wisata tersebut menuntut Surya Yudha Park Banjarnegara untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya agar kenyamanan dan keselamatan pengunjung dapat tetap terjaga. Selain itu timbulnya fenomena di dalam perusahaan seperti ketaatan pada prosedur kerja dan ketaatan pada peraturan perusahaan yang tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan, terbukti dengan karyawan tidak berada pada unit kerjanya pada jam kerja

sehingga seringkali terjadi *complain* dari pengunjung karena merasa tidak diberi pelayanan dengan baik dan semestinya, menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar tidak menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Sama halnya dengan usaha pada umumnya, dalam usaha pariwisata juga di hadapkan dengan persaingan. Para pelaku usaha dituntut untuk dapat mempertahankan daya tariknya agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup usaha tersebut. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan usahanya diperlukan sarana dan prasarana yang memadai , serta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, karena sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Sebuah tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di ukur dari seberapa baik kinerjanya.

Menurut Bernadin dan Rusel dalam Syafriyanto (2019) Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target kinerja seseorang atau

organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Santoso (2017).

Ada beberapa faktor dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah variabel budaya organisasi yang diteliti oleh Kusuma dan Rahardja (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Astutik, 2016).

Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Sanusi dkk (2019) adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang karyawan melihat nilai – nilai dan sistem makna bersama tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai – nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol – simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis. Barney dalam Sanusi dkk (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rumagit dkk (2019) dan Yudha (2018) menghasilkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk (2014) yang menunjukkan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Harlie dalam Santoso (2017) Disiplin Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan , maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik , sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Rivai & Segala dalam Santoso (2017). Penelitian mengenai disiplin kerja yang sebelumnya dilakukan oleh Yanti dkk (2015) dan Santoso (2017) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Nuri dkk (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terdapat di dalam perusahaan kaitannya dengan variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada prosedur kerja dan ketaatan pada peraturan yang tidak dilakukan dengan yang baik oleh karyawan , terbukti dengan karyawan tidak berada pada unit kerjanya pada jam kerja sehingga seringkali terjadi *complain* dari pengunjung karena merasa tidak diberi pelayanan dengan baik dan semestinya.

Selain variabel diatas, variabel kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya , Hasibuan dalam Wahyudi dan Sudibya (2016). Seseorang akan membawa serta

perangkat keinginan , kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja , Umar dalam Wahyudi dan Sudibya (2016). Menurut Rivai dan Segala dalam Juniantara dan Riana (2015) kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang , puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan. Penelitian mengenai kepuasan kerja juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Ni'mah dkk (2017) dan Wahyudi dan Sudibya (2016) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk (2017) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. .

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yudha (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Pasifik Kota Jambi”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja dalam judul yang diteliti. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Yantika dkk (2018) menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan. Maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara ?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara.

2. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park Banjarnegara secara parsial dan simultan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.