

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Indonesia (BI) mengatakan pariwisata merupakan sektor yang paling efektif untuk mendongkrak devisa Indonesia, salah satu alasannya karena sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan pariwisata terdapat di dalam negeri. Namun pada awal tahun 2020 terjadi pandemi Covid-19 yang terjadi hampir di seluruh penjuru dunia yang mengakibatkan terpengaruhnya industri pariwisata dunia. Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mengalami penurunan tajam (Anggi, 2020). Ini menandakan bahwa pandemi sangat berpengaruh bagi dunia pariwisata. Pandemi ini sangat berpengaruh bagi pariwisata di Indonesia karena berkaitan dengan himbauan yang dikeluarkan oleh *World Health Organization* untuk berlatih menjaga jarak, mengurangi perjalanan yang tidak diperlukan, dan juga menghindari keramaian (*World Health Organization* 2020). Himbauan yang disebutkan sangat identik dengan kegiatan pariwisata dimana menghabiskan waktu bersama kerabat dan bertemu orang baru.

Surya Yudha Park juga terkena imbasnya dengan adanya pandemi tersebut, bahkan dahulu dari tahun 2015-2017 Surya Yudha Park terus mengalami kenaikan pengunjung dari 367.720 sampai dengan 1.102.565 (dinas pariwisata Banjarnegara). Surya Yudha Park menawarkan berbagai

fasilitas liburan, hiburan rakyat dan keamanan serta kenyamanan bagi pelanggan dengan berbagai fasilitas yang ada. Dengan slogan *One stop Pleasure* sangat bermanfaat bagi para pengunjung, dikarenakan hanya dengan satu objek wisata para pengunjung dapat menikmati berbagai fasilitas yang tersedia dan beragam jenisnya.

Surya Yudha Park merupakan destinasi wisata yang berada di kota Banjarnegara, berdiri sejak 2010 di Jalan Raya Rejasa, Madukara, Banjarnegara. Surya Yudha Park menyediakan Balai Serayu yang terletak di tepi sungai Serayu. Ruang berbentuk gazebo dan dapat menampung hingga 300 orang dilengkapi dengan panggung. *Water Park* bermain, yang berbentuk tujuh kolam dengan berbagai ukuran dan kedalaman. Dilengkapi juga dengan berbagai wahana permainan yang seru dan menantang. Seperti Kolam Arus Air dan yang lainnya. Dalam perkembangannya, destinasi wisata berkembang cukup baik, hal ini di dapat dilihat dari jumlah pengunjung Surya Yudha Park pada tahun 2017, jumlah pengunjung Surya Yudha Park sebanyak 149.171. (Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab Banjarnegara).

Berdasarkan survey di dalam surya yudha park juga menganut budaya organisasi, dengan menganut budaya kekeluargaan, surya yudha park dikenal memiliki budaya yang khas. Berpedoman jujur, tanggung jawab, disiplin, dan bekerja sama itu menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi tingkat terhadap keterlibatan kerja antar karyawan. Keterlibatan kerja antar karyawan di surya yudha menunjukkan tingkat integritas antara karyawan dengan pekerjaannya, dimana karyawan menyatu dengan pekerjaannya, kesadaran

antar karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dilakukan dengan semestinya, dan menghasilkan hubungan baik antar karyawan serta para karyawan melakukan itu bukan di bawah tekanan, yang menjadi salah satu kunci terciptanya kinerja yang baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam organisasi perusahaan. Kehadiran karyawan non family menjadi tantangan tersendiri, sebab karyawan non family memiliki asumsi dan pandangan yang mungkin berbeda. Dengan mengutamakan penerapan disiplin kerja yang cukup ketat oleh perusahaan terhadap karyawan dimana itu penting untuk menciptakan keterlibatan kerja dan kinerja yang baik, seperti absensi kehadiran, disiplin menggunakan waktu kerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seorang karyawan yang telah diukur berdasarkan kriteria dan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan sebagai potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. (Suryadi & Efendi, 2018).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor pertama adalah Budaya Organisasi. Sebuah organisasi pada hakikatnya sebuah kelompok manusia yang saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi penting diteliti di untuk mengetahui bagaimana karyawan mengatasi atau menanggulangi masalah – masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang

sudah berjalan cukup baik. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Schein dalam R. Tumigolung,dkk 2019). Budaya organisasi Menurut Sumarwinarti dan Ratnasari (2019), Yudha (2018), Rumaggit dkk (2019), menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Tumigolung (2019), Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja pegawai dan pimpinan yang tinggi dalam aktivitas kerja, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dan pimpinan. Menurut Handoko dalam Rumagit (2019) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. Mangkunegara dalam Rumagit (2019) mengartikan bahwa kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman– pedoman organisasi.

Singal (2015), Atmayana (2016), mengatakan bahwa pengaruh disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja menurut, sedangkan Nuri (2019), disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yaitu keterlibatan kerja. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Karyawan yang tingkat keterlibatan tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai suatu ukuran sampel dimana individu secara psikologi memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008 dalam Alfajri, 2019). Keterlibatan kerja Menurut Robbins dan Coulter dalam Widyawati (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Alasan pentingnya keterlibatan kerja, dengan keterlibatan kerja itu sendiri kita dapat mengetahui sejauh mana performansi kerja seseorang karyawan mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Alfajri (2019). Menurut (Putri, 2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya

Iskandar, dkk (2019) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maksud penelitian ini adalah meneliti kembali beberapa variabel penelitian dari Rumagit dkk (2019) dengan menguji kembali variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan menambah satu variabel keterlibatan kerja dari penelitian Widyawati (2018). Namun belum pernah diteliti pada Surya Yudha Park Banjarnegara. Dari uraian di atas dan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** di (Surya Yudha Park Banjarnegara)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Yudha Park ?

C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian, maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada pegawai dan karyawan surya yudha park.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja , keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini hanya dilakukan di Surya Yudha Park Banjarnegara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park.
- b. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Yudha Park.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan budaya organisasi , kedisiplinan, dan keterlibatan kerja.

