

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pariwisata merupakan sektor ekonomi penting di Indonesia karena memiliki peranan sebagai salah satu sumber bagi penerimaan devisa paling besar di Indonesia. Indonesia memiliki banyak kekayaan alam dan budaya yang dijadikan sebagai komponen penting dalam sektor pariwisata Indonesia. Sebagai industri jasa, pariwisata telah memberikan kontribusi dan peran strategis dalam pembangunan perekonomian nasional, pengembangan wilayah maupun peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan badan statistik kunjungan wisatawan ke Indonesia terus meningkat. Pada bulan September 2019 wisatawan mancanegara yang berkunjung sebanyak 1.557.712 atau mengalami peningkatan sebesar 3,09% dibandingkan periode yang sama bulan September 2018 yang berjumlah 1.511.021 kunjungan (<http://www.kemenpar.go.id>).

Pada tahun 2018 pariwisata Kabupaten Purbalingga mencatat prestasi yang mengembirakan karena angka kunjungan wisatawan lebih dari 3,7 juta pengunjung. Purbalingga memiliki sejumlah keunggulan yang mendukung perkembangan sektor pariwisata contohnya adalah aksesibilitas menuju wisata Purbalingga relatif lebih baik, tumbuhnya desa wisata menambah ikon baru bagi wisata Purbalingga. Pemerintah Kabupaten Purbalingga memang tengah mengoptimalkan pengembangan sektor pariwisata. Hal itu dilakukan mengingat sektor tersebut telah memberikan dampak positif terhadap

perekenomian masyarakat di wilayah setempat (www.jateng.antaranews.com).

Taman wisata Purbasari Pancuran Mas yang terletak di Desa Purbayasa, Kec. Padamara, Purbalingga, Jawa Tengah ini memiliki konsep wisata pendidikan selain sebagai sarana rekreasi bagi pengunjungnya. Lokasi yang berada di desa jauh dari keramaian kota membuat suasana yang tenang sebagai tempat rekreasi untuk mengembalikan kepenatan aktivitas sehari-hari dan cocok untuk tempat edukasi tentang flora dan fauna Indonesia. Taman Purbasari Pancuran Mas mulai dibangun pada tahun 1993 oleh H. Sarimun Budi Purwanto dan diresmikan pada tahun 2001 oleh Bupati Purbalingga (www.purbasari pancuranmas-group.com). Purbasari Pancura Mas merupakan salah satu destinasi wisata di Purbalingga yang paling banyak dikunjungi oleh wisatawan, pada tahun 2019 peningkatan jumlah wisatawan mencapai 24.881 orang (<http://www.republika.co.id>).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer bahwa masih ada permasalahan didalam lingkungan taman wisata tersebut khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan. Ketidak sesuaian kemampuan karyawan dan harapan yang diinginkan taman wisata tersebut mengharuskan melakukan pelatihan karyawan. Pelatihan yang dilakukan agar karyawan tersebut bisa memberikan pelayanan yang terbaik.

Meningkatkan kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa

memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal pula Timpe (2006) dalam Handika dan Netra (2016). Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan segala perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan selalu unggul dalam persaingan, dan setidaknya bertahan dalam prestasinya Achmad (2009) dalam Handika dan Netra (2016).

Bangun (2012) dalam Thesiasari dkk (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Konsep lain mengenai kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Sutrisno (2012) dalam Thesiasari dkk (2019).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah pelatihan. Siagian (2008) mendefinisikan pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Khan (2012) dalam Rachmawati (2016) mengasumsikan *training* atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan

perolehan dari pengetahuan, mengasah keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan.

Rachmawati (2008) dalam Fizia dan Mutaqijin (2018) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Jeffrey dalam Wibowo (2011) dalam Daru suryantiko dan Geninta Lumintang (2018) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keharusan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018) yang menyimpulkan pelatihan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Gultom dkk (2019) pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Menurut Wursanto (2003) dalam Arini dkk (2015) kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti

kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan

Handoko (2001) dalam Arini dkk (2015) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan permana (2015). Sedangkan menurut Sekartini (2016) kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja dan kemampuan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Leni (2014) dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006) dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018), pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, sehingga mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nurhasanah dan Sumardi (2018)

kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian Handika dan Netra, (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan” pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung. Peneliti mengganti variabel Pendidikan dengan variabel kemampuan yang diambil dari penelitian Permana (2015) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” di lingkungan SMK Bakti Indonesia Medika Ngawi, dengan hasil penelitian kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Pelatihan Karyawan Kemampuan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas ?

2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Purbasari Pancuran Mas ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas ?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai bulan Januari 2020.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :
 - a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

- b. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian :

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya untuk melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

c. Bagi Manajer Taman Wisata Purbasari Pancuran Mas Purbalingga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta pemahaman kepada karyawan yang berkaitan dengan pelatihan karyawan, kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.