

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen utama dari semua aktivitas yang dilakukan karyawannya. Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya berbagai alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut (Sunarmintyastuti & Suprpto, 2019). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dapat menjadi salah satu tolok ukur kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Afandi (2018) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Purbasari Pancuran Mas Purbalingga dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Kabupaten Purbalingga pada IUPSWA tentang Usaha Penyediaan Sarana Wisata Alam. Purbasari Pancuran Mas Purbalingga mempunyai beberapa izin seperti izin observasi dan izin penangkaran. Perizinan Usaha Penyediaan Sarana Wisata Alam diatur dalam Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.1/2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.97/Menhut-II/2014 tentang

Pendelegasian Wewenang Pemberian Perizinan dan Non Perizinan di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Peraturan Menteri tersebut ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.7/2015 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Perizinan dan Non Perizinan di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga tersebut diperlukan kinerja perusahaan yang baik, yang didasarkan pada kinerja. Oleh karena itu pada lingkungan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki disiplin tinggi yang diperlukan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai macam tujuan yang hendak dicapainya salah satunya adalah Purbasari Pancuran Mas ini dimiliki oleh H. Sarimun Budi Purwanto dengan pengelola Junjung, S.E. merupakan salah satu perusahaan milik perorangan yang menyediakan berbagai wahana air dan non air di Purbalingga diantaranya adalah pengelolaan terkait dengan fasilitas taman Aquarium Eksotik, Taman Aquarium Nusantara, Kolam Renang dan Water Boom, Taman Bermain An

Taman Burung, Konservasi Rusa, Wisata Air, Movie 3 Dimensi, Terapi Ikan dan Istana Burung. Untuk fasilitas lainya seperti toilet, mushola, gazebo, pendopo/hall, kantin, rumah makan, panggung hiburan, wahana tangkap ikan dan parkir.

(<https://www.owabong.co.id/>)

Objek Wisata Air Bojongsari adalah destinasi wisata yang terkenal di Purbalingga. Objek Wisata Air Bojongsari ini terletak di daerah kabupaten Purbalingga tepatnya di desa Bojongsari kecamatan Bojongsari kabupaten Purbalingga. Objek Wisata Air Bojongsari atau bias disingkat dengan kata Owabong adalah perusahaan daerah kabupaten purbalingga yang bergerak dibidang pariwisata pada tahun 2005 yang diprakarsai oleh pemerintahan Kabupaten Purbalingga. Hal ini berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 09 Tahun 2011 Tentang Perusahaan Daerah Objek Wisata Air Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Dengan dikembangkan menjadi water park, Owabong tidak hanya populer dikawasan Barlingmas cakeb Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap dan Kebumen tetapi juga di Jawa Tengah dan berbagai kota besar lainnya di Indonesia. Obyek wisata yang menawarkan pesona alam pedesaan dan sejuknya air pegunungan ini selalu dipenuhi dengan pengunjung dari berbagai daerah di Indonesia bahkan mancanegara.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap,

namun justru lebih tergantung pada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tujuan Owabong tersebut diperlukan kinerja instansi yang baik, yang didasarkan pada kinerja. Oleh karena itu pada lingkungan Owabong karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki disiplin tinggi yang diperlukan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Dalam tercapainya tujuan perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu Motivasi Kerja. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut, Kurniawan dkk (2019), motivasi kerja merupakan proses psikologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan fokus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Dengan adanya

motivasi kerja akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti, fenomena- fenomena yang terjadi terkait dengan Motivasi Kerja pada Purbasari Pancuran Mas diantaranya ketika kinerja karyawan baik otomatis perusahaan akan memberikan bonus atau reward. Namun hal tersebut masih terdapat indikasi kurangnya motivasi serta arahan yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan kurang antusias ketika bekerja dan kurang menyenangkan pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Asmawati, Sulistyono & Affan Afian (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda di peroleh dari penelitian yang dilakukan oleh Armadita (2021), Kurniawan dkk, (2019), Florindo, dkk (2017) dan Yoel et al, (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Suci dan Yulia (2020) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Thoah (2018) Gaya Kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau

karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Rivai dalam Armadita (2021) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Suardi (2018), Imam Ardian, dkk (2021), Anggraeni & Raharddja (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Fetrianawaty dkk, (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan Disiplin Kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Rivai dalam Wulandari (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Steers (1977) dalam Benny (2021) Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Sedangkan menurut Meyer (1990) dalam Benny (2021) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mengikat karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2018), Rafif dkk, (2021), Suardi (2018) dan Siregar (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dari penelitian Benny dkk, (2021), Mariani & Subandrio (2021), Ahmadi & Sulistyono (2019), dan Yoel et al (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian dari Karniasih dan Puspita (2017) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Anggraeni (2018) Komitmen dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasinya dan berusaha menyelesaikan tugasnya hingga selesai. Ketika seseorang

tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka ia dianggap tidak memiliki tanggung jawab dan susah dipercaya untuk melakukan pekerjaan karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani Lopian Siregar (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dari penelitian Tia Wulandari dkk, (2021) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Rorimpandey (2022) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. dan hasil berbeda dari penelitian Wulandari dkk, (2021) Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

★ Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan ★
Komitmen Organisasi. Menurut Bachtiar (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana pegawai memihak organisasi serta tujuannya dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Moorhead, & Griffin dalam Wulandari (2021) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen pada saat bekerja akan melihat dirinya

sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Robbins & Judge (dalam Rorimpandey, 2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terikat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2018). Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2018), Meutia & Husada (2019), Anggraeni & Rahardjja (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Marisa dkk, (2021) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu dari Dita dkk, (2022) yang mengambil variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam penelitiannya menambahkan variabel komitmen organisasi yang diambil dari penelitian Rafif dkk, (2021). Alasan peneliti melakukan pengembangan dikarenakan masih sedikitnya sampel penelitian yang di gunakan, sehingga dengan adanya peningkatan jumlah sampel diharapkan dapat meningkatkan kualitas

hasil penelitian serta agar penelitian dapat lebih di generalisasikan. Variabel ini diambil karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut faktor kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. Berdasarkan pendapat dari para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yaitu, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Purbasari Pancuran Mas Kabupaten Purbalingga”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas

5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Purbasari Pancuran Mas

D. Pembatasan Masalah

Peneliti ini memiliki batasan agar permasalahan yang diteliti tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dengan variabel independen yang digunakan adalah Motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian dilakukan pada karyawan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga dan Owabong.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas Owabong Purbalingga.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas dan Owabong Purbalingga.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas dan Owabong Purbalingga.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas dan Owabong Purbalingga.
5. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas dan Owabong Purbalingga.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada dan penelitian ini memberikan manfaat berupa pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan Purbasari Pancuran Mas dan Owabong Purbalingga.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk karyawan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga khususnya dibidang peningkatan kinerja pegawai. Adapun manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini bagi karyawan PurbasariPancuran Mas adalah sebagai berikut ini:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas yang lebih baik, sehingga instansi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi agar mempermudah untuk mencapai tujuan.
- b. Dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kerja yang diberikan oleh karyawan.