

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemulihan sektor wisata Indonesia semakin menguat setelah pandemi. Menurut Organisasi Pusat Statistik (OPS), triwulan pertama jumlah turis asing tahun 2023 mencapai 2,5 juta, peningkatan 508,87% dibandingkan periode yang sama pada tahun 2022. Ministerial Ekonomi Kreatif dan Pariwisata memprediksikan pertumbuhan pariwisata di akhir tahun 2023 meningkat lebih dari 9 juta pengunjung. Selain memainkan peran penting dalam menghasilkan devisa, pariwisata merupakan salah satu pilar ekonomi Indonesia. Menurut laporan *Tourism Trends and Policies 2022* dari Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), sektor pariwisata menyumbang 5,0% dari pendapatan domestik bruto (PDB) Indonesia pada 2019. Namun, akibat pandemi Covid-19 pada tahun 2020, kontribusi sektor ini turun 56%, menjadi hanya 2,2% dari PDB secara keseluruhan. (<https://mediakeuangan.kemenkeu.go.id>. 2023).

Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) , pengunjung asing dan domestik ke Jawa Tengah turun sebesar 61,24% pada tahun 2020. Jumlahnya turun dari 691.699 wisatawan pada tahun 2019 menjadi 78.290 wisatawan pada tahun 2020. Sementara wisatawan domestik turun dari 57,9 juta wisatawan pada tahun 2019 menjadi 22,7 juta wisatawan pada tahun 2020. Ini adalah efek nyata dari pandemi pada pariwisata, yang berdampak pada penerimaan devisa

pariwisata karena penurunan kunjungan wisatawan asing. Untuk daerah Kabupaten Purbalingga pada tahun 2021 angka kunjungan Pariwisata hanya 1.070.529 orang. (<https://jatengdaily.com/2021>).

Kabupaten Purbalingga adalah salah satu daerah di Jawa Tengah yang memiliki prospek dalam industri pariwisata. Kecamatan Bojongsari merupakan Kecamatan di Kabupaten Purbalingga yang memiliki wisata air yang terkenal dengan Owabong atau Objek Wisata Air Bojongsari. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Agustus 2023 dengan Bapak Slamet Gianto selaku HRD Owabong Purbalingga memperoleh informasi bahwa Owabong berdiri pada tahun 2004 yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga, beralamat di Jl. Raya Owabong, No. 1, Dusun 2, Bojongsari, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga. Owabong memiliki jumlah total karyawan sebanyak 126 karyawan, dengan karyawan tetap sebanyak 112 karyawan dan 14 orang karyawan kontrak.

Suatu bentuk upaya agar karyawan Owabong Purbalingga dapat mencapai kinerja secara maksimal harus melalui berbagai langkah yang strategis agar pencapaian kerja melalui sumber daya manusia. Menurut Edision et al, (2017:10). Jika sumber daya manusia diperhatikan dengan lebih baik dan memiliki kemampuan untuk mencapai standar yang tinggi, Sumber daya manusia akan menjadi komponen yang paling penting bagi suatu organisasi. Organisasi tersebut dapat bekerja tepat dan efektif. Sumber daya manusia memiliki banyak pekerjaan yang meliputi: tugas operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan termasuk penggerakan, pengawasan fungsi,

pengorganisasian, dan penyusunan personalia Menurut Sutrisno, (2015) Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kesadaran bahwa tenaga kerja merupakan Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia sangat penting dan untuk menjalankan berbagai tugas dan tindakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil dan berhasil untuk kepentingan organisasi, masyarakat, dan individu.

Dewasa ini, untuk menjaga kenyamanan dan keamanan serta mempertahankan pengunjung, manajemen Owabong Purbalingga sangat perlu memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena faktor karyawan sangat penting untuk kinerja dari perusahaan. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata "prestasi". Namun, ada juga orang yang mendefinisikan "kinerja" sebagai prestasi atau hasil dari pekerjaan. Karena kinerja mencakup bukan hanya hasilnya tetapi juga cara prosesnya dilakukan. Pentingnya kinerja dalam organisasi yang sebenarnya perusahaan didalamnya tidak adanya kinerja tujuan organisasi perusahaan tidak akan tercapai. Selain itu kinerja karyawan menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan karena dengan memperhatikan kinerja karyawan perusahaan mampu berkompetitif dengan perusahaan baru yang bermunculan. Berdasarkan pra survei melalui wawancara dengan Bapak Slamet Gianto yang bertugas sebagai HRD Owabong Purbalingga diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di Owabong Purbalingga mengalami penurunan ditandai dengan kurang percaya dirinya karyawan dengan kemampuan yang dimiliki, kurang semangat dalam bekerja karena merasa *reward* yang diberikan tidak sesuai harapan dan

karyawan memiliki memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi, apabila jika tidak di atasi maka dapat mengganggu keberlangsungan organisasi diperusahaan.

Self efficacy, menurut Bandura (1977) adalah penilaian kemampuan seseorang yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai apakah dapat bertindak adil atau tidak adil, benar atau salah, dan memiliki atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukan sesuai dengan persyaratan. Orang-orang dengan tingkat Mereka yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan mencurahkan semua upaya dan energi mereka untuk mencapai tujuan mereka. seperti yang dinyatakan Lee dan Bobko dalam Noviwati (2016). mereka serta untuk mencapai kegagalan mereka, yang membuat mereka berusaha lebih keras lagi. Karyawan Owabong Purbalingga meoptimalkan kinerja diperlukan adanya *self efficacy* dalam pengembangannya, karena ketika seseorang memiliki self-efficacy karyawan Jadi, akan menghasilkan kemampuan dan kepercayaan sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab Setyanti et al., (2022).

Peneliti telah melakukan pra survei melalui wawancara dengan Bapak Slamet Gianto yang bertugas sebagai HRD Owabong Purbalingga yang menjelaskan bahwa karyawan kurang berupaya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal yang terkesan hanya untuk melepaskan tanggung jawab kerja sehingga karyawan kurang maksimal dalam memberikan pelayanan bagi pengunjung hal ini dikarenakan beberapa karyawan kurang yakin dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya efikasi diri

yang dimiliki oleh karyawan Owabong, apabila hal tersebut terabaikan maka akan berdampak terhadap prestasi karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Hasil penelitian tentang *self efficacy* dan produktivitas karyawan termasuk yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023), Hadi, (2023), (Ayu Pujiati, 2023), (Kamaludin, Palando et al., 2022), (Sumaila & Rossanty, 2022), (Wiyanto et al., 2022), dan (Arista et al., 2019) memperoleh hasil penelitian yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian berbeda dilakukan oleh (Saputri & Lestariningsih, 2021) dan (Sembiring, 2021) dimana *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya hasil penelitian Prasetyono, dkk (2023) memperoleh hasil penelitian *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward* (Pramesti, et al., 2019) *Reward* adalah hadiah, ganjaran, penghargaan, atau imbalan. Menurut Shoimin (2014), hadiah diberikan sebagai alat pendidikan ketika seorang anak berbuat baik, mencapai tahap perkembangan tertentu, atau mencapai tujuan. Ganjaran, atau ganjaran, adalah salah satu strategi yang digunakan dalam pengembangan pembelajaran untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dengan menggunakan pendekatan kecintaan, perhatian, dan kasih sayang. Langkah strategis yang di tekankan (Mulyasana, 2011). Nawawi, (2012) menyatakan *reward* diberikan untuk meningkatkan perasaan diakui atau diterima di tempat kerja, yang

berkaitan dengan kompensasi dan hubungan antara karyawan. Pemberian reward akan berdampak besar pada produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan karena dapat memberikan kepuasan, baik materi maupun nonmateri.

Pada hasil pra survey melalui wawancara dengan Bapak Imam Hanun yang bertugas sebagai Marketing Owabong Purbalingga, peneliti menemukan fenomena terkait *reward*. Fenomena menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kurang maksimal kepada karyawan, karyawan berpendapat *reward* yang diberikan tidak memenuhi syarat dengan pencapaian kerja yang memiliki pencapaian, sehingga *reward* yang seharusnya bertujuan untuk meningkatkan dorongan semangat kerja karyawan justru kurang maksimal dalam menjalankan fungsinya, apabila hal tersebut tidak di evaluasi maka akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan Owabong Purbalingga.

Hal ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian terkait pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil studi yang dilakukan oleh oleh, (Suwanto & Japlani, 2019) , (Novarini & Imbayani, 2019) Ablullah dan Lumintang(2021), (Putra & Damayanti, 2020) , (Kusuma & Luturlean, 2018), (Pramesti et al., 2019), (Priyantono & Ruben, 2019) dan (Wasiati, 2018) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa reward berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Adityarini, (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa *reward berpengaruh* positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil penelitian

yang dilakukan oleh *Astuti, et al., (2018)* mendapatkan hasil penelitian apakah *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan ketiga yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah Komitmen organisasi (Aulia, 2021). Menurut Wibowo (2017) definisi komitmen organisasi adalah keinginan beberapa karyawan untuk menetap di organisasi. Komitmen organisasi menentukan apakah seorang karyawan akan tetap tinggal di organisasi atau meninggalkan untuk mencari pekerjaan baru Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi merupakan sejauh mana pekerja mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada didalamnya mana pekerja dan motivasi mereka untuk terus bergabung dengan organisasi. Menurut Ambrose (2002) dalam (Dewi et al., 2021) mengatakan karena komitmen organisasi adalah bagian yang paling penting untuk mencapai tujuannya sebagai sebuah organisasi. Salah satu cara terbaik untuk memastikan bisnis tetap beroperasi adalah dengan mempertahankan sumber daya manusia. Ini karena, jika bisnis merekrut dan melatih karyawan baru, akan dibutuhkan biaya lebih besar. Komitmen organisasi yang tinggi akan memengaruhi kinerja (Dewi et al., 2021).

Berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara dengan Bapak Slamet Gianto yang bertugas sebagai HRD Owabong Purbalingga, ditemukan fenomena terkait komitmen organisasi, yang dimana karyawan kurang memiliki keterikatan yang kuat untuk tetap berada di organisasi, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya rasa komitmen untuk mentaati visi, misi serta tujuan utama dari berdirinya organisasi. Rasa komitmen dalam berorganisasi yang membuat para

anggota merasa terikat dan bertanggung jawab untuk melakukan segala tugasnya atau pekerjaannya.

Ini didukung oleh beberapa hasil penelitian tentang bagaimana komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan, termasuk hasil penelitian ini oleh (Putra & Damayanti, 2020) , Aulia, (2021), (Dewi et al., 2021) , (Frimayasa & Lawu, 2020), (Surohmat & Istiyani, 2022), Mardiansyah, (2022), dan *Likdanayanti, et al., (2022)* penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja (Sutopo, 2018). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pekerja. Selanjutnya, temuan penelitian tersebut dilakukan oleh Putra & Candana, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari (Suwarto & Japlani, 2019) yang meneliti efek *Reward* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan *PT Pineapple Great Giant*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan penting pada kinerja karyawan. Sejauh mana penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan memanfaatkan variabel *independent reward* dan komitmen organisasi. Pada analisis ini peneliti melakukan pengembangan variabel *independent*, dengan menambahkan variabel *self efficacy*, yang pada penelitian (Gunawan et al., 2023) memperoleh hasil penelitian bahwa efektifitas diri berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan ini membedakan penelitian sebelumnya

adalah pada studi ini peneliti melakukan penelitian pada karyawan Owabong Purbalingga, alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena fenomena yang terjadi sesuai dengan variabel yang akan peneliti lakukan penelitian, Owabong menjadi salah satu tempat rekreasi air terbesar di Purbalingga dan salah satunya di Jawa Tengah sehingga menarik untuk mengetahui kinerja karyawannya. Serta jarak lokasi penelitian yang masih berada di wilayah Kabupaten Purbalingga sehingga memudahkan proses pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, peneliti ingin melakukan studi dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, *REWARD* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OWABONG PARK PURBALINGGA”**.

B. Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah, oleh karena itu, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy*, *reward* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Owabong Park Purbalingga?
3. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Owabong Park Purbalingga?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Owabong Park Purbalingga.

C. Pembatasan Masalah

Menggunakan keterbatasan masalah membantu untuk menjaga ruang lingkup penelitian lebih sempit dan tujuan penelitian lebih jelas. Beberapa batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya melibatkan karyawan Owabong Park Purbalingga.
2. Variabel penelitian digunakan adalah *self efficacy* (X_1), *reward* (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
3. Penelitian dilakukan pada september 2023- Desember 2023.

D. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumus masalah diatas dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy*, *reward* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga.
3. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Owabong Park Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui aplikasi ilmu tentang sumber daya manusia terutama berkaitan dengan *self-efficacy*, *reward*, dan komitmen organisasi, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai bagian dari upaya perbaikan *self efficacy*, *reward* dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh Owabong Park Purbalingga.

b. Bagi mahasiswa

Sebagai tambahan informasi pada umumnya dan referensi bagi mahasiswa yang akan membuat laporan tugas akhir.

c. Bagi peneliti

Peneliti akan memperoleh pengetahuan dan wawasan baru melalui penelitian bisa mengetahui pengaruh dari *self efficacy*, *reward* dan komitmen organisasi terhadap Owabong Park Purbalingga.

d. Bagi masyarakat

Hasil yang diharapkan menambah wawasan masyarakat tentang dampak dari *self efficacy*, *reward* dan komitmen organisasi terhadap Owabong Park Purbalingga