

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang penting bagi pembangunan ekonomi di negara berkembang. Sektor pariwisata dan ekonomi kreatif (Parekraf) menjadi salah satu sektor yang terdampak pandemi COVID-19. Namun, setelah melalui perjuangan panjang yang berfokus pada pemulihan ekonomi nasional, pertumbuhan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia mulai memperlihatkan sisi terang. Paling tidak hal ini bisa dilihat dari peningkatan jumlah pergerakan wisatawan lokal dan kunjungan wisatawan mancanegara di Indonesia. Jumlah pergerakan wisatawan nusantara semester I-2023 mencapai 433,57 juta perjalanan, atau naik 12,57% dari 2022. Sedangkan, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara per Juli 2023 mencapai 6,31 juta kunjungan, atau naik 196,85% dibandingkan 2022 (<https://kemenparekraf.go.id>).

Jawa Tengah menjadi salah satu provinsi yang memiliki obyek wisata yang berpotensi yang terdiri dari 290 objek wisata dengan setiap kabupaten memiliki berbagai jenis obyek wisata tersendiri dan daya tarik wisata yang menarik untuk diperkenalkan kepada wisatawan domestik dan mancanegara. Selama libur Natal 2023 dan Tahun Baru 2024 (Nataru), jumlah kunjungan wisatawan ke Jawa Tengah mencapai 1.570.255 orang, rekapitulasi itu berasal dari 10 destinasi wisata favorit. Objek Wisata Owabong Water Park Purbalingga termasuk dari 10 destinasi favorit di Jawa Tengah. Owabong Purbalingga yang

dimiliki oleh pemerintah kabupaten Purbalingga dengan luas 4,8 hektar, yang terletak di JL. Raya Owabong No. 1. Dusun 2, Bojongsari, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga. Merupakan tempat wisata keluarga yang memiliki wahana permainan berupa kolam renang, arena gokart, waterboom, dan wahana air lainnya. Wisata tersebut masuk di urutan ke-9 wisata favorit dengan jumlah pengunjung mencapai 84.826 orang. Oleh karena itu agar pengunjung semakin meningkat, faktor pelayanan di owabong harus diperhatikan dan ditingkatkan maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk menunjangnya sektor industri pariwisata(<https://jatengprov.go.id>).

Menurut Cintani dan Noviansyah, (2020) Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Kinerja seorang karyawan sangat penting karena akan menunjukkan seberapa baik mereka dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2017) kinerja yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan.

Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya.

Fenomena yang terjadi di Owabong Water Park Purbalingga berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD Owabong (2024), kinerja karyawan masih kurang maksimal. Dilihat dari evaluasi yang dilakukan pimpinan per 6 bulan sekali didapatkan adanya keterlambatan pengumpulan laporan tugas masing-masing karyawan dan keterlambatan memasuki jam kerja dengan angka sekitar 15% per bulan, walaupun bisa dikatakan angka yang kecil tetapi hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan suatu kinerja dan dapat mengganggu kepentingan organisasi dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *work-life balance*. Menurut Hasibuan (2015) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupann dan pekerjaan, yang termasuk flexitime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain. Menurut Kembuan, dkk (2021) *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD Owabong (2024) bahwa *work life balance* yang berbeda antar karyawan karena latar belakang yang berbeda.

Dilihat dari kinerjanya ada sebagian karyawan yang terlambat dan sampai bolos pekerja yang menunjukkan bahwa kurangnya mengatur rencana dalam menjalani kepentingan pribadi dan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati, dkk, (2020), Mardiani dan Widiyanto (2021), Fitriani dan Kasmiruddin (2023), Hasugian, dkk (2023), Suhartini (2021) dan Brilliantia (2023) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020), dan Kembuan, dkk (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan hasil penelitian yang dilakukan Herlambang dan Murniningsih (2019), dan Sidik (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Adha (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dalam hal ini lingkungan

kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan yang nyaman berdampak pada kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya karena dirasa dapat memberikan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan walupun terkadang dalam keadaan tekanan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD Owabong (2024) bahwa masih kurang terjaga kebersihannya dan kenyamanan di ruang kerja karyawan masih kurang sesuai seperti suhu ruangan yang tidak teratur, tetapi hubungan antar karyawan sudah terjalin secara baik dan harmonis.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk, (2019), Setiani dan Febrian (2023), Rusdian dan Prasetyo (2023), Sihloho dan siregar (2019), Yuliantari dan Prasasti, (2020), memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022), dan Nabawi (2019), memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan penelitian yang dilakukan Siahaan dan Bahri (2019), Bukhari dan Pasaribu (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Sinambela (2017), Kompensasi adalah total dari semua

penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Mardiani dan widiyanto (2021) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Terdapat fenomena terkait kompensasi berdasarkan wawancara dengan HRD Owabong (2024) bahwa kompensasi diberikan berbeda setiap karyawan berdasarkan beberapa kriteria seperti jabatan yang berdeda-beda, bentuk kompensasi juga ada beberapa macam seperti gaji, tunjangan dan insentif. Dengan adanya perbedaan tersebut dapat berpotensi adanya kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami tentang hak dan kewajiban di dalam Perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan widiyanto (2021), Firdaus dan Hidayati (2022), dan Handoko, dkk (2021), Hamzih dan Amrah (2021), Pranata, dkk (2020), dan Syardiansah dan Rahman (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hobsi, dkk, (2019), Octavia, dkk, (2023),

Aromega, dkk (2019), memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Menurut Robbins (2015) *Employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Safitri dan Soleh (2022) Pengelolaan *employee engagement* yang baik dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, melalui fasilitas yang mendukung serta lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan kinerja yang berkualitas dan membantu mewujudkan visi dan misi Perusahaan. Terdapat fenomena terkait *employee engagement* berdasarkan wawancara dengan HRD Owabong (2024) bahwa karyawan yang sangat terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, sementara itu terdapat juga karyawan yang kurang terlibat dan cenderung kurang termotivasi.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020), Noviardy dan Aliya (2020), safitri dan soleh (2022), Yusuf, dkk (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang berbeda terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Haedar, dkk, (2021) dan Rahmadalena dan Asmanita (2020),

Arista dan Kurnia (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Mardiani dan widiyanto (2021) dengan variabel penelitian Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan satu variabel bebas yaitu *employee engagement*. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian Cintani dan Noviansyah (2020), yaitu variabel *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul " **Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Owabong Water Park Purbalingga**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga?
4. Apakah *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga?

## **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, permasalahannya dibatasi pada variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Owabong Purbalingga, hanya dengan satu cara yaitu menyebarkan kuesioner tanpa melakukan wawancara langsung dengan setiap karyawan karena dapat mengganggu waktu pekerjaan, penelitian hanya melibatkan karyawan tetap Owabong Purbalingga sebanyak 112 dan penelitian dilakukan pada April – Agustus 2024.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif lingkungan terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

##### a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang ilmu sumber daya manusia dengan memberikan tambahan data dan referensi tentang pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, *employee engagement* dan kinerja karyawan.

##### b) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan dan informasi bagi perusahaan seberapa pentingnya pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan agar menjadikan perusahaan yang lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan.

## 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi akademisi terutama mengenai *work-life balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi dan teori yang lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.