

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu industry yang paling berkembang pesat di Indonesia. Melalui berbagai inisiatif Pembangunan dan pengembangan yang digagas oleh pemerintah, diharapkan sektor pariwisata ini dapat terus berkembang dengan pesat untuk berkontribusi pada peningkatan ekonomi negara melalui aktivitas pariwisata. Selain itu, pengelolaan yang efektif dalam pariwisata akan memberikan keuntungan positif bagi beberapa sektor bagi masyarakat secara luas. Sektor pariwisata adalah area yang menjanjikan untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dan pendapatan nasional dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat (Priyanto, Syariffuddin & Martina 2018). Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki fungsi penting dalam mengangkat ekonomi suatu wilayah. Berbagai destinasi wisata tidak hanya berfungsi sebagai tempat rekreasi, tetapi juga membuka lapangan pekerjaan dan mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat. Di balik pertumbuhan sektor wisata terdapat peran penting karyawan sebagai salah satu aset utama dalam mengelola dan memberikan layanan kepada pengunjung.

Sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan individu (karyawan) sebagai suatu aset yang krusial dalam sebuah organisasi (perusahaan) yang meliputi tahap perekrutan, pembinaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, individu (karyawan) harus dikelola secara efektif agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Serdamayanti & Rahadian 2018).

Tempat wisata yang berkembang, membutuhkan pengelolaan SDM yang baik untuk menjaga produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pengunjung. Produktivitas karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena berdampak langsung pada kepuasan pengunjung, citra perusahaan, dan keberlanjutan usaha.

Namun, berbagai elemen seperti Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Menurut Rismayadi (2014) Produktivitas dapat dipahami sebagai nilai hasil yang diperoleh dari kombinasi berbagai elemen input. Umumnya, produktivitas tenaga kerja diukur sebagai rasio rata-rata hasil yang diraih oleh para pekerja sepanjang periode kerja yang ada dalam proses produksi. Dalam konteks ini, pemahaman tentang produktivitas sebenarnya mencakup sikap serta perilaku yang fokus pada peningkatan yang berkelanjutan dan mengusung keyakinan bahwa kinerja saat ini melebihi kinerja di masa lalu, dan hasil di masa depan harus lebih baik daripada yang dicapai saat ini.

Menurut (Arisansi, Santoso & Wahyuni 2019) Motivasi Kerja merupakan suatu keadaan yang mendorong serta memicu individu baik dari dalam maupun dari luar dirinya, dengan memanfaatkan keterampilan serta keahlian yang ada, untuk melaksanakan sebuah aktivitas demi menghasilkan kinerja yang optimal dan mencapai suatu sasaran.

Disiplin Kerja dapat menciptakan kondisi yang lebih baik. Disiplin itu sendiri merupakan sebuah sikap untuk mematuhi peraturan yang ada. Tingkat kedisiplinan individu dapat memengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Kedisiplin yang baik akan mendukung pencapaian sasaran, sementara tingkat disiplin yang rendah akan menghambat proses pencapaian sasaran tersebut. Faktor kedisiplinan dapat membantu karyawan untuk memandu dan mengarahkan mereka sehingga perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dapat terkontrol, baik dalam hal tanggung jawab maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan bahwa hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi (Sukardi, 2021)

Menurut Wibowo (2014) Lingkungan Kerja pada dasarnya berhubungan dengan berbagai unsur atau berbagai macam aspek yang ada disekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen

perusahaan memberikan perhatian yang serius untuk komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung.

Wisata J&J yang berlokasi di Jalan Raya Linggarjati, Desa Bojong, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan merupakan salah satu destinasi wisata yang memiliki potensi besar dengan berbagai fasilitas seperti kolam renang, wahana edukasi pesawat terbang, tanaman hidroponik, dan rumah makan serta mini zoo. Jumlah karyawan yang bekerja di Objek Wisata J&J berjumlah 50 orang. Dengan jumlah karyawan yang relatif besar, diperlukan pengelolaan yang baik agar produktivitas kerja tetap optimal. Untuk memahami gambaran aktivitas Wisata J&J, data jumlah pengunjung dapat dijadikan indikator awal beban kerja yang harus ditangani oleh karyawan. Semakin tinggi jumlah pengunjung, semakin besar juga tuntutan pelayanan yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil observasi lapangan berikut disajikan data jumlah pengunjung selama tahun 2024:

Tabel 1.1

Jumlah Pengunjung Wisata J&J Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pengunjung
Januari	3.500
Februari	3.200
Maret	3.800
April	5.000
Mei	3.400
Juni	4.800
Juli	5.200
Agustus	3.300
September	3.100
Oktober	3.200
November	3.100
Desember	5.600
Total	47.200

Rata-rata/bln	3.933
---------------	-------

Berdasarkan data tersebut, jumlah pengunjung Wisata J&J cenderung fluktuatif, dengan rata-rata sekitar 3.933 orang per bulan. Puncak kunjungan terjadi pada bulan April, Juni-Juli, dan Desember yang bertepatan dengan musim liburan. Kondisi ini menunjukkan adanya variasi beban kerja yang harus ditangani karyawan dari bulan ke bulan.

Dalam industri pariwisata, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pengunjung, tetapi juga erat kaitannya dengan tingkat kedisiplinan. Di Wisata J&J memang belum terdapat sistem absensi resmi maupun evaluasi kinerja formal, sehingga penelitian ini menggunakan data absensi sebagai indikator tidak langsung untuk mencerminkan disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Karyawan Wisata J&J Tahun 2024

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bln (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Jumlah Kehadiran (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B * C$	E	$F = D - E$	$G = \frac{E}{D} * 100\%$
Januari	50	31	1.550	47	1.503	3.03%
Februari	50	29	1.450	49	1.401	3.38%
Maret	50	31	1.550	43	1.507	2.77%
April	50	30	1.500	45	1.455	3.00%
Mei	50	31	1.550	48	1.502	3.10%
Juni	50	30	1.500	46	1.454	3.07%
Juli	50	31	1.550	42	1.508	2.71%
Agustus	50	31	1.550	46	1.504	2.97%
September	50	30	1.500	42	1.458	2.80%
Oktober	50	31	1.550	43	1.507	2.77%
November	50	30	1.500	45	1.455	3.00%
Desember	50	31	1.550	48	1.502	3.10%
Rata-rata						3.02%

Tingkat absensi karyawan Wisata J&J dalam penelitian ini diestimasi melalui pengamatan langsung dan diskusi informal dengan beberapa karyawan, dengan rata-rata sebesar 3,02% sepanjang tahun 2024. Hal ini berarti tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi. Meski demikian, absensi yang rendah belum tentu mencerminkan produktivitas optimal.

Dalam industri pariwisata, produktivitas karyawan merupakan faktor kunci yang sangat menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pengunjung. Wisata J&J, sebagai salah satu objek wisata yang cukup dikenal secara lokal, menerapkan sistem kerja berbasis kekeluargaan yang menciptakan suasana kerja yang hangat dan tidak kaku, tetapi sekaligus menghadirkan tantangan. Karyawan merasa aman tanpa adanya target dan evaluasi formal, sehingga motivasi yang dimiliki tidak selalu terarah pada peningkatan produktivitas. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi, tetapi sebagian lainnya cenderung abai tanpa konsekuensi yang jelas. Lingkungan kerja yang belum terstandarisasi juga menimbulkan ketidakpastian dalam alur kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi konsistensi pelayanan.

Beberapa peneliti sebelumnya telah mengkaji mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan masih terbatas, terutama dalam konteks sektor pariwisata. Studi oleh Wahyuningsih (2018) hanya menyoroti hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi dan disiplin kerja. Penelitian oleh Laksmiari (2019) hanya meneliti hubungan motivasi kerja dan produktivitas, tanpa mempertimbangkan interaksi antara disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andini, Lubis dan Siregar (2019) hanya meneliti tentang hubungan disiplin kerja dan produktivitas, tanpa variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Ketiga studi tersebut menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel telah dikaji secara terpisah, belum banyak penelitian yang meneliti hubungan ketiganya secara simultan dalam satu penelitian, khususnya di sektor pariwisata

yang memiliki karakteristik lingkungan kerja non-formal dan berbasis kekeluargaan seperti di Wisata J&J.

Berdasarkan pengamatan awal, Wisata J&J memiliki karakteristik khas sebagai tempat wisata dengan berbagai jenis pekerjaan, mulai dari staf pelayanan hingga pengelola fasilitas. Namun, sistem kerja yang berbasis kekeluargaan menimbulkan tantangan dalam pengelolaan karyawan, seperti motivasi karyawan yang beragam, disiplin yang kurang terkontrol karena tidak adanya absensi maupun evaluasi formal, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Kondisi ini berpotensi memengaruhi semangat kerja, pencapaian kinerja, dan konsistensi pelayanan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **pengaruh motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan destinasi wisata serta memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Wisata J&J.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan rujukan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas karyawan di sektor pariwisata.
2. Mengisi kesenjangan penelitian yang ada dengan mengkaji sistem kerja berbasis kekeluargaan dan dampaknya terhadap produktivitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi bagi manajemen Wisata J&J dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan yang lebih efektif dalam motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.
2. Membantu karyawan Wisata J&J untuk memahami pentingnya disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.
3. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam konteks pengelolaan SDM di sektor pariwisata.