

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki potensi pariwisata yang cukup baik dan salah satu sektor yang memacu perekonomian di Indonesia. Bahkan pariwisata kini dijadikan sebagai sektor unggulan karena mampu mendorong sektor lainnya, seperti bisnis transportasi, akomodasi, restoran, hiburan dan lain-lain. Keberadaan Dinas Pariwisata, disamping sebagai salah satu sarana untuk mempertahankan budaya dan seni, tetapi disisi lain juga menggali pariwisata yang ada, membangun sarana pariwisata. Sehubungan dengan peran dan fungsi Dinas Pariwisata, sangat menentukan sukses tidaknya program pariwisata yang ada. Oleh karena itu, perlu diberikan motivasi demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia penting bagi suatu organisasi karna dari itu sumber daya tersebut merupakan jaminan yang paling berharga. Dengan adanya sumber daya manusia suatu organisasi akan berkembang dengan baik, bahkan kehancuran organisasi dapat di tentukan keberadaan sumber daya manusianya. Maka dari itu konsep pengelolaan karyawan dan anggota pokdarwis menjadi hal penting dalam menjalankan pekerjaan yang di laksanakan.

POKDARWIS ini merupakan kelompok swadaya dan swakarsa masyarakat yang dalam aktivitas sosialnya berupaya untuk meningkatkan pemahaman kepariwisataan serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan kepariwisataan daerahnya masing-masing. Keberadaan POKDARWIS di suatu daerah sangat berpengaruh terhadap peningkatan wisata di daerah tersebut. Namun perlu digaris bawahi peranan POKDARWIS bisa efektif jika masingmasing divisi terjalin komunikasi yang efektif. POKDARWIS adalah

kelembagaan di tingkat masyarakat yang anggotanya terdiri dari para pelaku kepariwisataan yang memiliki kepedulian dan tanggungjawab serta berperan sebagai penggerak dalam mendukung terciptanya iklim kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kepariwisataan serta terwujudnya Sapta Pesona dalam meningkatkan pembangunan daerah melalui kepariwisataan dan manfaatkannya bagi kesejahteraan masyarakat sekitar. Mengembangkan kelompok masyarakat yang dapat berperan sebagai motivator, penggerak serta komunikator dalam upaya meningkatkan kesiapan dan kepedulian masyarakat di sekitar destinasi pariwisata atau lokasi daya tarik wisata agar dapat berperan sebagai tuan rumah yang baik bagi berkembangnya kepariwisataan, serta memiliki kesadaran akan peluang dan nilai manfaat yang dapat dikembangkan dari kegiatan pariwisata untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Salah satu tujuan motivasi dalam organisasi tersebut adalah mendorong semangat kerja, agar semua anggota dalam organisasi mampu bekerja dengan efisien dan mencapai target kerja yang ingin dicapai. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan aset organisasi yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal secara konsisten.

Kampung Melon Napote terletak di Desa Bira Timur Kecamatan Sokobanah Kabupaten Sampang Pulau Madura. Merupakan daerah yang mengandalkan sektor wisata, sebagai sumber pendapatan warga setempat. Untuk menunjang hal tersebut, warga setempat membentuk tim Pokdarwis. Kampung Melon Napote juga memiliki destinasi wisata yang cukup menarik bagi wisatawan sehingga diperlukan adanya organisir yang baik pula untuk mengembangkan dan mengelola destinasi tersebut agar menjadi sasaran wisatawan lokal maupun luar.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan kelompok sadar wisata Kampung Melon Napote, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kampung Melon Napote. antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja tidak sesuai jadwal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Hal ini memerlukan kelompok sadar wisata yang nyata, dan benar-banar serius dalam mengelola kelompok sadar wisata. Mengingat kinerja kelompok sadar wisata masih ada belum efektif dan efisien kerja tidak sesuai bidang masing-masing. Disisi lain untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai kelompok sadar wisata diperlukan pemimpin yang tegas, profesional, dan mampu memotivasi bawahannya agar dapat berprestasi melampaui harapan dan perkiraan sebelumnya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparaturnya atau pegawai kelompok sadar wisata dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula.

Sesuai realita yang terjadi memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutama berkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan

dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif.

Fenomena yang mendasari dengan Adanya permasalahan berupa budaya kerja yang tidak maksimal diterapkan dan adanya disiplin kerja yang tidak ditegakkan dengan tegas akan memberi dampak pada kepuasan masyarakat. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai tanggapan afektif positif individu dan sikapnya terhadap pekerjaan mereka dan terhadap organisasi. Hal ini merupakan salah satu keadaan psikologis yang dirasakan oleh pegawai yang menyatakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Chan, 2019).

Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek. Dalam hal ini melakukan pembinaan dan pengembangan budaya kerja. Diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang handal dan bisa menjadi suri tauladan, memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin, memberikan motivasi bekerja dengan cara mengadakan pelatihan/bimbingan teknis bagi para pegawai guna meningkatkan pengetahuan akan tugas pokok serta kewajiban-kewajiban yang diembannya dalam tugas, menyediakan sarana iptek antara lain menyediakan peralatan kantor seperti komputer dan lain sebagainya.

Fairholm (2009), "untuk mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi di perlukan peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu". Perubahan pada individu

tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi.

Selain faktor motivasi kerja, budaya kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana budaya Kerja yang baik diterapkan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih memahami dalam berorganisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan budaya kerja yang positif seperti (lingkungan kerja produktif, komunikasi yang terbuka dan jujur, suasana yang seru, ada penghargaan dan motivasi dan kerja sama yang baik) budaya kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data presensi Anggota POKDARWIS Kampoeng Melon Tahun 2021

NO	BULAN	KEHADIRAN	
		Realisasi	Presentase
		Tidak Hadir	Target
1	Januari	50%	100%
2	Februari	60%	100%
3	Maret	40%	100%
4	April	60%	100%
5	Mei	60%	100%
6	Juni	30%	100%
7	Juli	40%	100%
8	Agustus	40%	100%
9	September	40%	100%
10	Oktober	50%	100%
11	November	50%	100%
12	Desember	30%	100%

Sumber: Pengelola kampoeng milon

Berdasarkan persentase absensi di atas pada tahun 2021 mengalami penurunan yang drastis dan diperhitungkan dari hasil ketelatan anggota. Maka dari itu, dengan adanya penerapan motivasi kerja ini dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan tidak telat dalam melakukan pengabsenan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kusbandono (2018) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja dapat mengaktifkan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia sehingga dapat melakukan perilaku dan

pelaksanaan tugas di lingkungan kerjanya”. Pentingnya sebuah motivasi bagi pegawai, bisa dilihat dan di nilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan. Menurut Anwar P.M dalam Ridhotullah, S (2015:291) —Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan. Kurangnya motivasi karyawan bisa dilihat dari kedisiplinan dia dalam bekerja, ketepatan dia dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Jika karyawan tidak memiliki motivasi, karyawan dianggap tidak bisa memenuhi tugasnya sebagai pekerja.

Permasalahan lain yang di hadapi kelompok sadar wisata Kampung Melon Napote adalah kurangnya sumber daya manusia dalam mengelola wisata tersebut. Selain itu, dalam mengelola dan pengembangan wisata masih belum cukup optimal, hal ini dibuktikan dari belum adanya loket dan sarana prasarana yang kurang memadai, seperti sarana informasi, akomodasi, dan transportasi.

Permasalahan *pertama*, adalah lingkungan kerja yang kurang produktif seperti kurangnya SDM dan belum adanya Sistem yang memadai (alat). Permasalahan *kedua*, adalah kurangnya kerja sama yang baik dimana dalam hal ini dibutuhkan pendamping untuk menerapkan budaya kerja yang baik.

Fungsi POKDARWIS dalam kegiatan kepariwisataan adalah: sebagai penggerak Sadar Wisata dan Sapta Pesona di lingkungan wilayah di destinasi wisata dan sebagai Mitra Pemerintah dan pemerintah daerah (kabupaten/kota) dalam upaya perwujudan dan pengembangan Sadar Wisata di daerah (Rahim, 2012: 16-18). Tujuan dari pembentukan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) ini

adalah sebagai berikut: (1) meningkatkan posisi dan peran masyarakat sebagai subjek atau pelaku penting dalam pembangunan kepariwisataan, serta dapat bersinergi dan bermitra dengan pemangku kepentingan terkait dalam meningkatkan kualitas perkembangan kepariwisataan di daerah; (2) membangun dan menumbuhkan sikap dan dukungan positif masyarakat sebagai tuan rumah melalui perwujudan nilai-nilai Sapta Pesona bagi tumbuh dan berkembangnya kepariwisataan di daerah dan manfaatnya bagi pembangunan daerah maupun kesejahteraan masyarakat; (3) memperkenalkan, melestarikan dan memanfaatkan potensi daya tarik wisata yang ada di masing-masing daerah.

Berdasarkan uraian diatas, suatu destinasi wisata dapat di bangun dan berkembang dengan adanya pemimpin lembaga kelompok sadar wisata yang mapan, sesuai kemampuan keilmuannya, dan mampu mengordinir anggotanya agar bekerja lebih efektif. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mendeskripsikan Penerapan Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Anggota Pokdarwis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja anggota pokdarwis kampung melon napote?
- b. Bagaimana motivasi kerja memberi kontribusi terhadap kinerja anggota pokdarwis kampung melon napote?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja anggota pokdarwis kampung melon napote.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota pokdarwis kampung melon napote.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa memberi pengetahuan tentang bagaimana kelompok sadar wisata (pokdarwis) dalam penerapan budaya kerja terhadap karyawan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini bisa menjadi sarana, dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan budaya kerja dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik dan efektif.

3. Bagi Akademi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan referensi yang sebenarnya mengenai praktiknya dalam dunia kerja. Dan di harapkan dapat berguna bagi peneliti pada khususnya pembaca sebagai sumber ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang budaya kerja dan motivasi kerja yang ingin meneliti lebih dalam tentang pokdarwis.