

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata telah menjadi sektor yang semakin utama pada perekonomian nasional maupun internasional. Pariwisata berperan sebagai pendorong perkembangan sosial ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan peluang usaha, serta meningkatkan infrastruktur di suatu wilayah (Sukmana, 2018). Berdasarkan UU No. 10 Tahun 2009 Pasal 1 dalam konteks Kepariwisataan, Pariwisata dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang ditunjang dari beragam fasilitas maupun layanan yang diberikan dari masyarakat, pelaku usaha, juga pemerintah (Azizah & Fardayanti, 2021).

Indonesia dengan wilayah yang sangat luas dan sumber daya alam yang beragam, memiliki potensi besar untuk dikembangkan dalam sektor pariwisata. Selain itu, juga kaya akan seni budaya daerah, adat istiadat, peninggalan sejarah, dan keindahan panorama alam yang sangat potensial untuk dikembangkan (Primadany et al., 2015). Kabupaten Sampang, khususnya, memiliki banyak destinasi wisata menarik, termasuk Pantai Lon Malang, yang terletak di Desa Bira Tengah, Kecamatan Sokobanah. Sebagai destinasi yang menjanjikan, Pantai Lon Malang memiliki potensi besar untuk menarik wisatawan. Namun, untuk mencapai potensi tersebut, manajemen yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting. Oleh karena itu, dalam mengoptimalkan potensi Pantai Lon Malang sebagai destinasi wisata unggulan, penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim pengelola pantai merasa dihargai dan termotivasi. Kepuasan kerja karyawan

memiliki dampak besar terhadap pelayanan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat menciptakan pengalaman pengunjung yang lebih memuaskan.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan keseluruhan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang mencakup pengalaman mereka dalam interaksi terhadap rekan kerja maupun atas. Kepuasan kerja terdapat fungsi penting dalam sebuah organisasi, karena karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kontribusi yang lebih positif dan efektif, oleh karena itu manajemen harus memprioritaskan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk memastikan kinerja yang optimal di tempat kerja (Nurhandayani, 2022). Karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih unggul, sehingga dapat meningkatkan pengalaman pengunjung dan reputasi destinasi wisata.

Kepemimpinan yang efisien sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional suatu organisasi. Oleh karena itu, peran utama pemimpin adalah membangun lingkungan kerja yang positif dan memperdayakan karyawan agar setiap anggota mampu menjalankan tugasnya dengan efektif serta meningkatkan keterampilan dan kinerja kerja (Baihaqi, 2015). Dengan demikian gaya kepemimpinan bisa dipahami sebagai tindakan yang dikembangkan untuk menyelaraskan sasaran organisasi dengan aspirasi individu, sehingga dapat meraih tujuan yang diinginkan (Prasetyo, 2022). Salah satu pendekatan yang sedang dipertimbangkan ialah gaya kepemimpinan partisipatif, yang secara aktif mengikutsertakan pekerja dalam proses pembuatan keputusan dan memberikan mereka peluang untuk berkontribusi

dalam pengembangan ide-ide baru, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Dengan melibatkan pekerja secara aktif, pimpinan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ini tidak hanya memperbaiki kepuasan kerja tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan di destinasi wisata.

Iklim organisasi yang positif sangat mempengaruhi kepuasan kerja, iklim ini berdampak pada perilaku anggota organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi (Saputri, 2019). Lingkungan kerja yang menggembirakan dan kondusif dapat mendorong motivasi pekerja, mengurangi tingkat stres, dan memperbaiki kinerja mereka. Ketika pekerja merasakan dukungan yang kuat dari sesama karyawan dan pimpinan, dan mendapatkan komunikasi yang jelas dan terbuka, mereka akan cenderung merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang sangat penting di sektor destinasi wisata. Meskipun Pantai Lon Malang memiliki potensi yang besar, permasalahan yang dihadapi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pelayanan pariwisata yang masih rendah (Azizah & Fardayanti, 2021).

Studi-Studi sebelumnya menunjukkan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja di berbagai sektor. Seperti dalam Ice Rismawati (2023) adanya dampak signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dalam Rohman (2017) gaya kepemimpinan terdapat dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sementara iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam Affan et al. (2024) gaya kepemimpinan partisipatif yang diaplikasikan dari kepala sekolah serta iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Pada Syahier et al. (2016) Hasil penelitian membuktikan terkait: 1. Hasil uji hipotesis membuktikan terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2. Hasil uji hipotesis juga membuktikan mengenai iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dalam Wijaya & Wibawa (2017) gaya kepemimpinan terdapat dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sementara iklim organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sebagian besar penelitian terdahulu cenderung terbatas pada konteks industri tertentu, seperti sektor perusahaan, pendidikan dan belum banyak yang fokus pada sektor pariwisata, khususnya destinasi wisata alam seperti Pantai Lon Malang. Banyak studi sebelumnya yang hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, namun tidak secara spesifik mengidentifikasi jenis atau model gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagian besar penelitian cenderung membahas gaya kepemimpinan secara umum tanpa membedakan antara gaya kepemimpinan otoriter, transformasional, atau partisipatif.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di wisata Pantai Lon Malang, Kabupaten Sampang. Dengan meneliti kedua faktor ini, harapannya penelitian ini dapat menunjukkan pengetahuan secara mendalam terkait pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan dengan melibatkan karyawan secara aktif pada proses pengambilan keputusan, serta menciptakan iklim organisasi yang baik diharapkan berdampak positif terhadap kepuasan pekerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kerja organisasi dengan keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang.
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang.
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan pekerja pada wisata Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang.

- b. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan pekerja pada wisata Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan pekerja pada wisata Pantai Lon Malang Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, ditujukan memperoleh pengetahuan secara lebih luas terkait gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini, penulis juga dapat mengembangkan keterampilan analisis, baik dalam pengumpulan data maupun penerapan teknik statistik.
2. Bagi pengelola, ditujukan penelitian ini mampu menjadi masukan dan informasi untuk pengelola pariwisata dalam mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawannya.
3. Bagi pihak akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang telah ada di Universitas Trunojoyo Madura dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
4. Bagi peneliti selanjutnya, ditujukan penelitian ini mampu menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mendapatkan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Wisata Pantai Lon Malang.