

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sektor pariwisata sebagai kegiatan pariwisata telah menjadi andalan dan pengembangan bagi sejumlah wilayah yang ada di Indonesia. Tak terkecuali pariwisata yang berada di wilayah Madura. Untuk meningkatkan peran kepariwisataan, sangat terkait dengan objek wisata sendiri yang dapat dijual dengan sarana dan prasarana yang mendukungnya yang terkait dalam industri pariwisata. Usaha mengembangkan suatu daerah tujuan wisata harus memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap keberadaan suatu daerah.

Pengelolaan pariwisata biasanya dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi yang memiliki komitmen kuat dalam mengelola wisata. Suatu organisasi pasti memiliki sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam pengerjaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi seringkali memiliki masalah internal baik dalam budaya organisasi maupun komitmen organisasi antar anggotanya. Budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat melekat dalam suatu organisasi. Organisasi umumnya dipengaruhi oleh adanya keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai pendorong sehingga anggota dalam organisasi memiliki sikap yang berbeda.

Industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Kebutuhan ini terkait erat dengan perjalanan, rekreasi, dan waktu luang sehingga membentuk suatu industri pariwisata Sufi & Sabri (2020). Menurut Pitana dalam (Sufi & Sabri, 2020) sistem pariwisata terdiri dari tujuh komponen besar yang memerlukan keterkaitan, ketergantungan, dan keterpaduan, diantaranya 1) sektor pemasaran; 2) sektor perhubungan; 3) sektor akomodasi; 4) sektor daya tarik/ atraksi wisata; 5) sektor paket perjalanan; 6) sektor pendukung/rupe-rupa; dan 7) sektor pengkoordinasi atau regulator.

Mengingat semakin meningkatnya persaingan pada industri jasa pariwisata, maka kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat pada waktunya yang akan berdampak bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas Kuswati (2020). Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut Rismawati & Mattalata (2018), kinerja pegawai dipersepsikan dan diverifikasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan pencapaian outcome institusional terkait dengan organisasi atau visi yang dijalankan oleh organisasi, kondisi yang harus dipenuhi. Mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Seluruh instansi/organisasi senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat tercapainya tujuan yang diharapkan dari instansi/organisasi tersebut. Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah instansi. Jika suatu instansi memiliki talenta yang baik dan kinerja yang tinggi, maka tujuan instansi tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dapat memiliki arti sebagai pencapaian dari pekerjaan yang telah dilakukan, pencapaian tersebut akan mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, serta termasuk dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen dapat memilih karyawan yang kompeten di bidangnya dan memiliki totalitas yang tinggi dalam bekerja, agar menghindari karyawan yang bekerja secara tidak profesional dalam perusahaan yang kedepannya dapat merugikan perusahaan.

Budaya organisasi (corporate culture) sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Suatu budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut diterapkan. Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff atau anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi Robbins dalam Andayani & Soehari (2019).

Berbagai definisi tentang budaya organisasi antara lain dinyatakan oleh sejumlah pakar. Kreitner dan Kinicki dalam Andayani & Soehari (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas. Menurut Narayana (2017) budaya organisasi adalah tradisi atau keyakinan organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan memberikan kehidupan tertentu pada kerangka dan struktur organisasi tersebut. Budaya dikonseptualisasikan sebagai keyakinan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan. Budaya organisasi adalah perekat normatif yang merekat organisasi. Budaya organisasi adalah penggerak yang mengakui usaha dan kontribusi anggota organisasi dan memberikan pemahaman holistik tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya, bagaimana tujuan-tujuan saling terkait dan bagaimana karyawan bisa mencapai tujuan tersebut.

Dari berbagai pendapat pakar tentang budaya organisasi, bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan kebiasaan, nilai dan keyakinan bersama sebagai pedoman makna dan aturan perilaku bagi anggota organisasi yang menjadikan identitas organisasi dan membedakannya dari organisasi lain, budaya organisasi ini digunakan dalam rangka menjalankan tujuan bersama atau tujuan organisasi secara umum.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Dapat di lihat dari hasil penelitian (Setyorini et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Tiga komponen ini yg mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Saat melakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada pariwisata yang ada di Madura masih belum memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dari beberapa ketua pengelola pariwisata, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyorini et al., (2021) bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan perusahaan dan tingkat terhadap pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja menjadi tolak ukur karyawan dalam melakukan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat Kuswati (2020).

Permasalahan selanjutnya mengenai keaktifan anggota organisasi yang tercantum dalam SK dan telah memiliki pembagian tugas dan jabatan yang telah tertera dalam struktur organisasi, namun dalam segi penjagaan hanya beberapa anggota organisasi saja yang berjaga di lokasi wisata. Berdasarkan wawancara dengan pengelola wisata, organisasi ini memang tidak memiliki jadwal jaga harian yang mengharuskan anggota organisasi harus menetap di lokasi wisata. Anggota organisasi dapat datang dan pergi sesuai kepentingannya masing-masing.

Dalam pengelolaan wisata, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam industri pariwisata ini sangat diperlukan, hal ini karena dalam pengelolaan wisata yang melibatkan banyak orang anggota perlu menciptakan suasana yang nyaman sehingga terjalin rasa solidaritas, tanggung jawab serta pemenuhan tugas yang baik. Adanya budaya organisasi dan komitmen organisasi ini juga dapat mengatasi permasalahan mengenai kedisiplinan anggota dan ketertiban serta kesesuaian kinerja terhadap tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pariwisata 4.0 di Madura.”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pariwisata 4.0 di Madura.

1.4.Luaran Penelitian

- 1 Luaran Wajib
 - a. Logbook harian kegiatan penelitian
 - b. Laporan kemajuan penelitian
 - c. Laporan akhir penelitian

- 2 Luaran Tambahan

Publikasi ilmiah di jurnal terakreditasi minimal Sinta 5.