

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan salah satunya industri yang dapat mendorong pembangunan ekonomi suatu negara. Selain sektor pertanian dan kelautan, pariwisata juga berkembang menjadi sektor yang sangat potensial. Pengembangan pariwisata dapat mempertahankan proses penting dan berkontribusi pada perlindungan warisan alam dan buatan manusia. Namun pengelolaannya harus dilakukan dengan hati-hati dan melibatkan semua pihak yang terlibat, karena pembangunan pariwisata merupakan hasil jangka panjang yang berkelanjutan yang memerlukan perencanaan dan dukungan dari semua pihak (Yatmaja, 2019). Indonesia sendiri memiliki kekayaan keanekaragaman budaya dan kekayaan sumber daya pariwisata, dari ujung Sabang sampai Merauke, Indonesia memiliki lebih dari 2000 destinasi wisata.

Menurut manajemen, 2.201 tempat wisata di Indonesia dikelola oleh swasta pada 2019. Sebanyak 574 objek wisata dikelola oleh pemerintah daerah. Kemudian, 119 tempat wisata dikelola oleh instansi yang berwenang. Sedangkan 51 objek wisata dikelola oleh pemerintah pusat. Di antara mereka, 958 perusahaan termasuk dalam kelompok tempat pemandangan wisata buatan. Sementara itu, ada 610 perusahaan yang bergerak di bidang wisata air. Kemudian, ada 605 perusahaan yang bergerak di bidang wisata alam. Ada 418 perusahaan yang mengoperasikan taman hiburan. Sebanyak 256 perusahaan bergerak di bidang pariwisata budaya. Kemudian, ada 98 perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata (Rizaty, 2020). Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki potensi pariwisata yang melimpah, bahkan dapat dikatakan

pariwisata ialah salah satu zona yang bisa membangun perekonomian Indonesia. Dari sekian banyak provinsi di Indonesia, salah satu yang paling banyak dikunjungi adalah provinsi Jawa Timur.

Provinsi Jawa Timur menjadi salah satu dari sekian provinsi yang paling banyak dikunjungi di Indonesia, bersama dengan Jawa Barat serta Jawa Tengah. Jumlah wisatawan domestik di Jawa Timur mengalami peningkatan rata-rata 13,40% per tahun selama 5 tahun terakhir (Angka Pariwisata Disbudpar Jatim). Jawa Timur merupakan salah satu provinsi dengan potensi wisata yang lumayan besar, dengan 747 daya tarik wisata yang meliputi daya tarik alam, budaya, dan buatan. Potensi pariwisata Jawa Timur dapat ditunjukkan dari tempat-tempat wisata di kawasan Bromo Tengger Semeru yang merupakan salah satu dari 10 destinasi wisata prioritas di Indonesia (Nafisah, 2018). Selain itu, Jawa Timur juga memiliki destinasi wisata unggulan seperti Gunung Klud di Kabupaten Kediri, Pantai Puriji di Kabupaten Dingalek, Kawah Ijen di Kabupaten Bondowoso, dan Air Terjun Ngelirip di Kabupaten Tuban.

Kabupaten Tuban berada wilayah di pulau Jawa yang memiliki geografi laut yang sangat luas karena berbatasan langsung dengan laut. Kabupaten Tuban meliputi wilayah seluas 183.994.561 hektar, dengan luas pesisir 65 kilometer persegi. Ada sekitar enam destinasi wisata alam pesisir yang bisa dipilih di sepanjang pesisir Kabupaten Tuban. Salah satunya adalah Wisata Pantai Kelapa Panyuran di Desa Panyuran Kecamatan Palang yang merupakan salah satu wisata pemberdayaan pendidikan lingkungan. Pantai Kerabah Panyuran memiliki kelebihan dan keistimewaan yang berbeda dengan wisata pantai lainnya. Masyarakat pesisir Tuban dicirikan oleh pemanfaatan wilayah pesisir untuk peri-

kanan, pariwisata dan pemukiman. Pantai Kelapa Panyuran dikelola oleh (Pokdarwis) atau sering dikenal dengan sebutan Kelompok Sadar Wisata.

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) adalah sebuah badan atau organisasi masyarakat yang memiliki tanggung jawab dan tanggung jawab untuk memajukan pariwisata. Dan berdampak pada peningkatan pemahaman atau perhatian terhadap pariwisata, yang dapat meningkatkan nilai pariwisata masyarakat dan dapat meningkatkan pengembangan wilayah bagi masyarakat sekitar objek wisata melalui pariwisata (Yatmaja,2019). Pokdarwis di Pantai Kelapa Panyuran baru ada di tahun 2018 namun perkembangan yang dirasakan begitu terasa, yang dulunya Pantai Kelapa Panyuran hanya di kenal di sekitaran desa namun sekarang sudah terkenal di masyarakat luas Kabupaten Tuban bahkan dari luar Kabupaten. Namun di balik perkembangannya tentu juga di ser-tai dengan adanya kendala yang ada seperti halnya kinerja pada pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura.

Kinerja itu hasil capaian seorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi dengan wewenangnya serta tanggung jawabnya, serta tanpa melanggar hukum serta etika, buat menggapai tujuan organisasi yang diharapkan (Afandi, 2018). Kinerja pegawai dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas atau sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas adalah beban kerja pegawai menurut jam kerjanya, yang perlu diperhatikan adalah seberapa cepat pegawai tersebut dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepadanya. Dan kualitas dapat diukur dengan ketelitian, ketelitian dan keterampilan kerja seorang karyawan. Dan sikap seorang karyawan juga dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik dan menjaga reputasi yang baik untuk tempat kerjanya.

Sedangkan menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) kinerja yakni serangkaian aktivitas yang telah tertuju oleh pegawai ketika melaksanakan tugas bertanggung jawab secara baik berbentuk keberhasilan ataupun kekurangan yang terjalin. Dan dalam kegiatan pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura tentu terdapat beberapa faktor yang dapat berakibat mempengaruhi hasil kinerjanya antara lain yaitu masalah disiplin kerja pada pegawai.

Melalui pengamatan sederhana dan wawancara terbuka dengan ketua pokdarwis ditemukan bahwa tidak semua pegawai yang bekerja di pantai kelapa memiliki disiplin yang tinggi. Pada dasarnya pokdarwis pantai kelapa belum menekankan peraturan yang optimal seperti organisasi lain sehingga masih ada beberapa yang belum sadar akan disiplin kerja yang tinggi. Kemudian ketua umum pokdarwis yaitu pak hasan mengatakan bahwa pengelola tidak terlalu menekan pegawainya dikarenakan paham betul bahwa para pegawai yang mayoritas penduduk sekitar ada yang masih bekerja sebagai nelayan sehingga pengelola memakluminya. Dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa ini yang menjadi sebab bahwa disiplin kerja belum diterapkan dengan baik di Pantai Kelapa Panyuran.

Peneliti juga memperoleh informasi yang diperkuat dari rekap presensi yang dilakukan oleh pokdarwis yang mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi. Seperti yang terlihat pada berikut ini:

Tabel 1. 1 Tabel presensi dalam 1bulan tidak mengikuti apel tidak lebih dari 5kali

No	Uraian	Jumlah Pegawai
1	Yang Mengikuti Apel	13
2	Yang Tidak Mengikuti Apel	34
Jumlah Total Karyawan		47

Sumber: Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran, November 2021

Di lihat dari data di atas menunjukkan bahwa terdapat hanya 13 pegawai dengan presentase 28% yang full mengikuti apel pagi dari 1 bulan terakhir dan perbandingan yang tidak ikut apel sebanyak 34 pegawai dengan presentase 72% dari total seluruh pegawai yaitu 47 pegawai dengan presentase 100%. Dari data di atas bahwa masih banyak pegawai yang lalai dengan kedisiplinannya.

Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, jadi disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai untuk mematuhi perjanjian kerja organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Hasibuan dalam Oktavianti et al., 2021) disiplin itu kemauan serta kesadaran seseorang untuk mentaati semua aturan yang ada pada organisasi dan tak lupa norma sosial yang ada. Disiplin yang baik itu ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang dibebankan pada dirinya.

Sedangkan bagi (Sastrohadiwiryono Siswanto dalam R. Supomo Eti Nurhayati, 2018) Disiplin merupakan perilaku hormat, ketaatan, dan penghormatan untuk peraturan yang terdapat, baik tertulis maupun tidak tertulis, siap melaksanakan serta siap menerima sanksi bila melanggar tugas yang dipercayakan kepadanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianti et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja membuat aktivitas dalam suatu organisasi berjalan cocok dengan tujuannya serta kurangi hambatan. Bila disiplin ini terus bersinambung, bisa mengganggu organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik hingga hendak susah bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh sebab itu, untuk meminimalisir hal tersebut perlu dilakukan peningkatan disiplin kerja dengan memberikan motivasi kepada pegawai.

Seperti yang kita ketahui bersama, motivasi merupakan dorongan seseorang dan menjadi tolak ukur buat melaksanakan suatu guna menggapai suatu tujuan yang diinginkan (Putra Wibawa & sriathi, 2017). Sedangkan menurut (Murty dan Hundiwinarsih dalam Putra Wibawa & sriathi, 2017) karyawan yang termotivasi adalah antusias dan enerjik, dan sebaliknya jika karyawan yang tidak termotivasi sering merasa tidak senang dan tidak nyaman dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada kinerja yang buruk. dan tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Pengelola Pantai Kelapa Panyuran sudah memberikan suntikan motivasi dengan tunjangan ketika pegawai mau tepat waktu ketika bekerja dan pulang tepat waktu. Berikut data yang di peroleh dari pengelola Pantai Kelapa Panyuran:

Tabel 1. 2 Yang mendapatkan tunjangan

Uraian	Jumlah	Presentase
Mendapatkan Tunjangan	13	28%
Tidak Mendapatkan Tunjangan	34	72%
Jumlah Pegawai	47	100%

Sumber: Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran, November 2021

Di lihat dari data di atas menunjukkan bahwa terdapat hanya 13 pegawai dengan presentase 28% yang termotivasi untuk mendapatkan tunjangan kedisiplinan dan perbandingan yang tidak termotivasi sebanyak 34 pegawai dengan presentase 72% dari total seluruh pegawai yaitu 47 pegawai dengan presentase 100%. Dari data di atas bahwa masih banyak pegawai yang kurang termotivasi akan kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan (Ahmad Adi Arifai, 2018) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Arwana Mas Palembang.

Persoalan motivasi pegawai tidaklah mudah dan juga memotivasi terbilang penting karna pada dasarnya dalam diri pribadi terdapat kebutuhan dan keinginan yang berbeda antara satu dengan sama lain. Apabila atasan bisa menguasai perkara motivasi serta membongkar perkaranya hingga tiap pegawai ingin bekerja keras buat menggapai kinerja yang bagus dan optimal. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul yang yaitu

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyuran di Kabupaten Tuban”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban ?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan di antara disiplin kerja & motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui serta menganalisa apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang dominan di antara disiplin kerja & motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pokdarwis Pantai Kelapa Panyura Tuban

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi pengelola Pantai Kelapa Panyuran untuk memperhatikan Disiplin kerja & Motivasi kerja dan Kinerja pegawainya.
 - b. Untuk dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai.
 - c. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai.
2. Bagi Pihak Akademisi
 - a. Memberikan referensi bagi pengembangan keilmuan Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau review untuk penelitian yang akan datang, serta mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan pada penelitian lanjutan.

3. Bagi Pihak Peneliti Lain

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah yang sejenis.

4. Bagi Peneliti

- a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana pada program Studi Manajemen.
- b. Sebagai langkah untuk menerapkan ilmu yang diperoleh di Universitas berupa teori teori ke ranah kejadian, sehingga teori yang diperoleh dapat digunakan dalam situasi praktis.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.