

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada sektor pariwisata baru-baru ini menjadi yang berpotensi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Terdapat beberapa negara di dunia yang memiliki rencana untuk mengembangkan sektor pariwisata dengan skala prioritas kerja pemerintahan. Adapun dalam proses pengembangan pariwisata juga membahas tentang sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu destinasi karena memiliki peran dalam aktivitas sehari-hari terutama dalam lingkungan kerja. Tanpa keberadaan tenaga kerja, destinasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya, sehingga tenaga kerja sangat penting bagi sebuah destinasi. Salah satu program inti dari destinasi yaitu mengevaluasi jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia dapat memenuhi kebutuhan serta mencapai sasaran yang diinginkan dan tercapainya tujuan yang optimal bagi suatu destinasi. Pada saat ini sumber daya manusia tidak menjamin memiliki tingkat keahlian yang tinggi. Oleh karena itu, destinasi harus lebih teliti dalam memilih tenaga kerja yang memiliki kinerja sesuai dengan harapan suatu destinasi. Kinerja sangatlah penting karena menjadi acuan untuk mengevaluasi kemampuan, produktivitas karyawan bagi suatu tempat destinasi yang terkait dan memberikan informasi yang berguna terkait dengan karyawan.

Berbagai cara untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan seperti memperhatikan motivasi dalam bekerja, kompetensi dan kepuasan kerja sebuah karyawan. Hal ini bertujuan agar kapasitas dan ketepatan sebuah waktu bekerja dapat tercapai semaksimal mungkin. Namun, pada faktanya masih terjadi hasil yang tidak maksimal karena kurangnya motivasi untuk karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga hasilnya tidak tercapai semaksimal mungkin. Beberapa hal yang mempengaruhi sebuah penurunan tingkat motivasi pada karyawan seperti kurangnya sebuah wewenang untuk mengambil sebuah keputusan sedangkan pada sebuah tanggung jawab yang dapat dipikul sangat besar, adapun imbalan yang tidak memadai atau ketidak sesuaian dengan tugas kerja yang diberikan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk meningkatkan sebuah kompetensi itu sendiri dapat dijalankan dengan dilakukannya pelatihan tersendiri untuk karyawan tersebut. Hal ini menandakan bahwa para karyawan sangat membutuhkan untuk meningkatkan diri melalui pelatihan. Pelatihan tersebut ditujukan untuk peningkatan kemampuan pekerjaan yang diterapkan pada waktu bekerja. Maka produktivitas, keterampilan, dan pengetahuan yang berkembang dapat memberikan manfaat bagi sebuah destinasi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tersebut.

Tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya terlihat dari beberapa aspek, seperti hubungan antara rekan kerja, pimpinan, ketaatan terhadap peraturan, dan kondisi dalam tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan aura baik maupun tidak yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dirasakan dari sikap pegawai terhadap tugas dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kebahagiaan kerja seringkali tidak mendapatkan perhatian yang memadai oleh setiap perusahaan atau instansi contohnya perusahaan Kaliwatu Group Indonesia yang mengolah destinasi pariwisata berbasis *Adventure* berlokasi di Kota Batu tepatnya di Jalan Raya Bung Tomo No. 19, Kecamatan Bumiaji, Jawa Timur.

Kaliwatu Group Indonesia adalah destinasi wisata yang sangat populer di kalangan wisatawan baik dalam negeri maupun luar negeri. Sebagai destinasi berkonsep wisata *adventure*, Kaliwatu Group Indonesia menyediakan beberapa pilihan dalam atraksi, seperti wisata *Gathering*, Arung Jeram (*Rafting*) dan *Outbound Activity* seperti: *Motivator Training*, *High Impact Outbound Program*, *Student Outbond*, *Hypnomotivation*, *Team Building*, *Leadership*, *Managerial Succes*, dll. Sampai saat ini Kaliwatu Group Indonesia dapat berkembang dengan metode pendekatan *outdoor activity*.

Permasalahan yang dihadapi karyawan di Kaliwatu Group Indonesia yaitu ada beberapa dari karyawan yang belum merasa puas dengan imbalan yang diterima berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah

diberikan. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh erat pada kinerja karyawan. Seseorang yang puas pada pekerjaannya akan mempunyai sebuah motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pula berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai pada pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka sebagaimana yang terjadi pada Kaliwatu Group. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kaliwatu Group Indonesia.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah di jelaskan, maka penulis dapat menuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kaliwatu Group Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kaliwatu Group Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kaliwatu Group Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan di Kaliwatu Group Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, dapat di ketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kaliwatu Group Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kaliwatu Group Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kaliwatu Group Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kaliwatu Group Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mmeberikan maanfaat bagi penulis untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penulis berharap penelitian ini juga dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis.

1. Implikasi praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat meningkatkan pemahaman dan pengalamam dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan pada bidang pariwisata, dan memperluas variabel –

variabel dibidang pariwisata ini serta berguna bagi perusahaan khususnya di Kaliwatu Group Indonesia.

2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membant perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebuah pedoman dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.