

BAB 1

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan dalam usaha membawa dampak persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Tak terkecuali dalam bisnis wisata, seiring dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, maka kebutuhan untuk mengonsumsi produk-produk jasa semakin meningkat pula, sehingga membuat banyak Negara, wilayah masyarakat, maupun investor mulai melibatkan diri dalam dunia pariwisata. Untuk memenangkan persaingan atau sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mempunyai visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan yang efektif dan efisien mungkin. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kinerja dan kehidupan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

Di Indonesia potensi pariwisata daerah sangat potensial sekali untuk dapat dikembangkan dengan potensi keindahan alamnya, kekayaan alamnya maka akan potensial sekali jika potensi wisata itu dikembangkan sehingga akan dapat menarik wisatawan yang lebih banyak untuk berkunjung. Selain itu pengembangan potensi dapat meningkatkan pendapatan negara yang besar untuk negara. Sektor pariwisata memiliki peran yang begitu besar dalam memberikan kontribusi terhadap ekonomi, budaya dan sosial.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Kunjungan wisatawan ke DIY Tahun 2016-2018

Tahun	Wisatawan nusantara dan mancanegara	Pertumbuhan %
2016	4.549.574	10.37
2017	5.229.298	14.49
2018	5.689.091	8.79

Sumber: Statistik Kepariwisata 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara setiap tahun selalu mengalami peningkatan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2016 pertumbuhan pariwisata 10,37% atau sekitar 4.549.574 wisatawan dan pada tahun 2018 mengalami pertumbuhan sebesar 8,79 % atau sekitar 5.689.091 wisatawan yang datang ke Yogyakarta.

Yogyakarta sebagai pariwisata dengan tujuan wisata terbesar kedua setelah Bali memiliki berbagai objek wisata seperti wisata alam, wisata sejarah, wisata budaya, wisata pendidikan, bahkan wisata alam buatan seperti *Waterpark*. *Waterpark* adalah sebuah taman rekreasi air yang memiliki area bermain seperti seluncur air (*water slide*), bantalan air (*splash pad*), area main sembur air (*sprayground*), dan kolam arus. Sepuluh tahun terakhir, tren waterpark di Indonesia mengalami peningkatan diberbagai daerah di Indonesia. Setidaknya setiap tahun dibangun 30 waterpark disetiap kabupaten di Indonesia seperti di Kota Yogyakarta yaitu Jogjabay Adventur Waterpark. Destinasi wisata yang baru dibuka pada tanggal 20 Desember 2015 ini memiliki luas 7,8 Ha terletak disebelah utara stadion Maguwoharjo. Dengan konsep permainan wahana yang dikembangkan serta didukung dengan sistem dan konsep yang lebih modern

dengan dipadukan oleh khas tradisional khas Kota Yogyakarta. Untuk memanjakan pengunjung, pihak pengelola setidaknya menyiapkan 19 wahan air siap menghibur siapa saja yang dengan berbagai pengalaman air, dilengkapi dengan fasilitas seperti kolam arus, slide, pelampung, cafeteria, shower, toilet, kamar ganti, dan locker pribadi, yang dapat menjadi salah satu tempat hiburan dan rekreasi bagi seluruh masyarakat Yogyakarta. Pertumbuhan pariwisata yang sangat pesat ini mampu memberikan pengaruh positif bagi masyarakat sekitar wisata.

Bambang Suroso selaku CEO PT Taman Wisata Jogja Bay, mengatakan bahwa Jogja Bay Waterpark merupakan sebuah wahana petualangan air yang sangat modern bertaraf Internasional dalam menarik pengunjungnya. Keunikan yang ada di Jogja Bay menggunakan tema bajak laut Eropa agar lebih berbeda dan lebih menarik. Jogja Bay merupakan wahana wisata keluarga yang menonjolkan aspek edutainment. Di dalamnya terdapat kolam ombak yang besar, wahana bajak laut serta berbagai macam-macam pohon yang digunakan sebagai hiasan. Jogja Bay berdiri di tanah seluas 7,8 hektar yang berlokasi di kawasan terpadu Maguwo, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan semua keseruan yang ada, harga tiket masuk Jogja Bay adventure waterpark pada saat weekdays adalah Rp.60.000,00 untuk anak dan Rp.90.000,00 untuk dewasa, sedangkan weekend Rp 75.000,00 untuk anak dan Rp.100.000,00 untuk dewasa. Harga tersebut belum termasuk biaya sewa locker sebesar Rp30.000,00 sewa handuk sebesar Rp.20.000,00 dan biaya makan dan minum sebesar Rp.10.000,00- Rp 30.000,00 karena pengunjung dilarang

membawa makanan dan minuman dari luar, dan biaya sewa gazebo sebesar Rp 200.000,00. Berikut adalah tabel yang menjelaskan Data pengunjung dari tahun 2016-2018:

Tabel 1.2
Data Kunjungan Wisatawan ke Jogja Bay Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Wisatawan
2016	84.444
2017	670.144
2018	111.000

Sumber data: www.inditourist.com

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah kunjungan wisatawan pada tahun 2016 sebesar 84.444 wisatawan, kemudian pada tahun 2017 wisatawan yang berkunjung ke jogjabay mengalami peningkatan yaitu sebesar 670.144 wisatawan. Pada Tahun 2018 jumlah kunjungan wisatawan ke jogjabay mengalami penurunan sebesar 111.000 wisatawan. Selama hari Natal dan tahun baru wisatawan yang berkunjung ke jogjabay mengalami peningkatan yang signifikan dua kali lipat setiap harinya, yang biasanya 2000-2500 pengunjung bisa menjadi 4000-5000 pengunjung, Dengan antusias masyarakat Yogyakarta tersebut untuk berkunjung di taman wisata Jogjabay Adventure waterpark pihak pengelola bisa meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam hal ini, para pemimpin yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik dalam sumberdaya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam perusahaan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, dan pemikiran yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang professional dalam mengelolanya agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting kemajuan perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins 2010: 264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang berada didalamnya. Untuk mendapat karyawan yang produktif dan prestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dan prestasi ditempat kerja.

Menurut Siagian (2002:124), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat

diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini kinerja karyawan akan sangat berperan dalam terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, Motivasi dan disiplin. Secara teoritis kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam kinerja para pegawai. Dorongan kerja yang disebut motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah sesuatu gaya yang dapat menumbuhkan motivasi dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi sehingga gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Indrawijaya dalam Rivai (2014:267) Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bawa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Penelitian Yosua Ferdian Kurniawan (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan demokratis merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Penelitian Putu Bagus Jaya Suryana Metra dan LA Nuh Kartini (2014) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Auto Finance di Surabaya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BJ Home. Dalam penelitian ini motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin. Disiplin juga merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2002:130) menyatakan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2012:112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian Regina Aditya Reza (2010) tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Penelitian Hanna Novita Prasetya (2014) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BJ Home. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JogjaBay Adventure Waterpark”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpak.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan PT Jogjabay Adventure Waterpark.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Jogjabay Adventure Waterpark.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jogjabay Adventure Waterpark.
3. Untuk menganalisis pengaruh Displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jogjabay Adventure Waterpark.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan Motivasi, dan Displin terhadap kinerja karyawan pada PT Jogjabay Adventure Waterpark.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara Teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis
 - a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

b. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keustakaan dan menyajikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

2. Praktis

a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis nantinya bila terjun di dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dalam gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan disiplin kerja

b. Bagi pihak luar, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mengikutsertakan pembahasan mediasi.
3. Responden dibatasi pada karyawan PT Jogjabay adventure waterpark bagian Park service.