BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini berwisata sudah menjadi bagian dari kebutuhan sebagian masyarakat Indonesia. Tidak hanya bagi kelompok ekonomi mapan, tetapi masyarakat kelas menengah dan bawah pun mulai memandang penting wisata sebagai momen rekreasi keluarga. Wisata merupakan kegiatan yang menyenangkan bagi siapa pun. Dengan berwisata, pikiran akan kembali segar dan banyak pengalaman-pengalaman seru yang didapat. Banyak alasan orang kenapa mereka berwisata, seperti ingin melakukan wisata budaya, berpetualang, memanjakan diri, dan bersantai. Dengan berwisata juga bisa menjadi waktu untuk berkumpul dengan keluarga, teman, dan saudara yang dapat mempererat tali silaturahmi (Erianto ; 2015)

Wisata alam saat ini menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian orang. Hampir semua orang tertarik berwisata ke lokasi yang dekat dengan alam. Kecenderungan meningkatnya kebutuhan berwisata masyarakat Indonesia tergambar dari meningkatnya tren wisatawan Nusantara satu dekade terakhir. Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata, jumlah wisatawan domestik pada tahun 2014 mencapai 251 juta orang. Itu artinya jumlah orang Indonesia yang "hilir mudik" ke tempat wisata jumlahnya mendekati jumlah penduduk Indonesia. Tingginya minat terhadap wisata alam tampaknya disebabkan antara lain oleh kemudahan akses menuju tempat wisata. Sebagian besar obyek wisata di negeri ini umumnya merupakan wisata alam yang bisa dinikmati oleh siapa saja. Apalagi, biasanya destinasi wisata alam tak memungut biaya mahal untuk tiket masuk dan tersedia jalur transportasi umum. Perkembangan pariwisata Bandung tercatat terus tumbuh berdasarkan kunjungan wisatawan dari tahun ke tahun dan Kementerian Pariwisata sudah memutuskan ada 10 kluster pengembangan pariwisata di dunia, salah satunya adalah Kota Bandung (Maulana ; 2016)

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing pada tantangan masa depan karena banyaknya pesaing kawasan wisata yang bermunculan inovasi dan kreativitas masih sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang menjalankan bisnis dibidang parawisata. Kemampuan bersaing suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumberdaya Manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis.

Wisata Paku Haji adalah wisata alam yang terletak di dataran tinggi yang berada di Jalan Haji Gofur Km 4 Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. Wisata Paku Haji ini sudah 11 tahun sejak berdiri tahun 2006. Wisata Paku Haji ini salah satu tempat wisata yang mengakomodir semua kebutuhan wisata keluarga dari anak-anak sampai orang dewasa. Pengunjung dapat menikmati berbagai fasilitas dan wahana, seperti berkuda, flying fox, ATV, kereta api mini, kolam renang, waterball, miniatur kebun binatang yang berisi beberapa binatang seperti burung, kelinci, marmut, rusa, kambing, dan kera , penginapan, outbond, camping, dan tempat untuk pertemuan lainnya. Wisata Paku Haji juga menyajikan warung nasi khas sunda dengan menu andalannya yaitu nasi liwet dan karedok. Tempat wisata ini beroprasi pada hari sabtu-minggu dan hari libur. Untuk hari biasa dipergunakan untuk meeting, atau kegiatan yang lebih private dan membutuhkan reservasi terlebih dahulu (Mardiana; 2016).

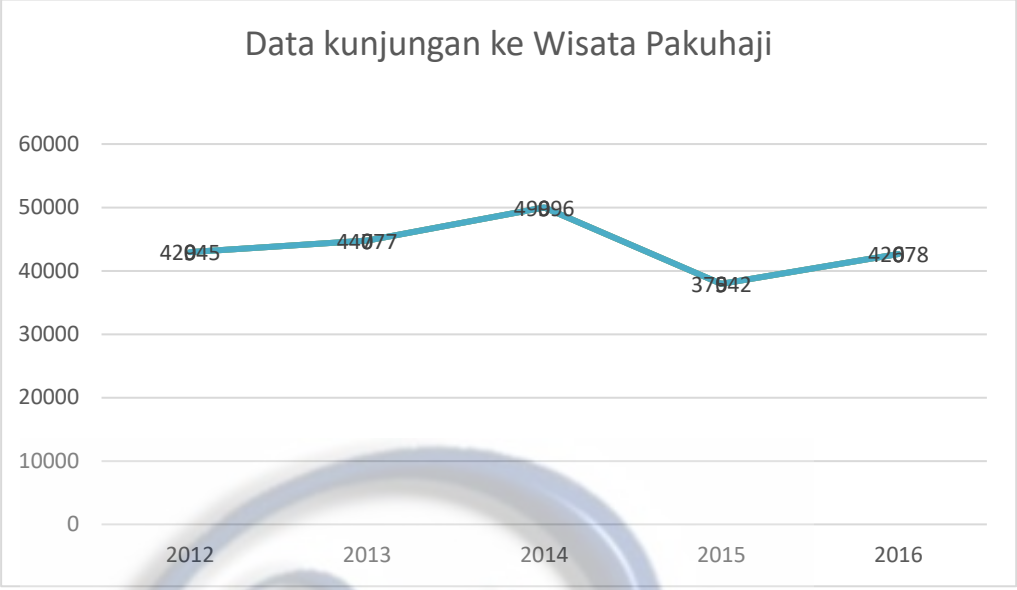
Harga Tiket Masuk Tempat Wisata : Rp.3.000/orang

Harga Tiket Masuk Wahana : Mulai Rp.15.000/orang

Harga Tiket Parkir Mobil : Rp.5.000

Harga Tiket Parkir Motor : Rp.2.000

Berikut adalah grafik kunjungan wisatawan Wisata Paku Haji mulai dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Grafik kunjungan di bawah ini merupakan gambaran kunjungan wisatawan yang datang ke tempat Wisata Paku Haji :



Grafik 1.1

Data kunjungan ke Wisata Pakuhaji Tahun 2012-2016

Sumber: Laporan Kunjungan Wisata Paku Haji 2016

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kunjungan terhadap Wisata Paku Haji mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 adalah kunjungan terbanyak dari Wisata Paku Haji yaitu sebanyak 49096 orang dan mengalami penurunan drastis pada tahun 2015 yaitu menjadi sebanyak 37942 orang dan pada tahun 2016 mulai kembali naik menjadi sebanyak 42078 orang.

Terdapat satu hal menarik yang dapat dilihat dari fenomena di atas, yaitu kinerja karyawan baik sehingga dapat meningkatkan kunjungan wisatawan setiap tahunnya terkecuali pada tahun 2015 kunjungan menurun drastis tetapi bukan dikarenakan faktor kinerja melainkan oleh faktor cuaca pada 2015 yang cenderung selalu hujan dan menurunkan minat para wisatawan untuk berkunjung.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer Wisata Paku Haji yaitu Bapak Iman Hilman yang berkenaan dengan sumberdaya manusia pada Wisata Paku Haji, penulis menemukan beberapa variabel yang dianggap baik yaitu motivasi kerja yang baik seperti dapat dilihatnya semangat kerja karyawan untuk bekerja dikarenakan juga kompensasi yang dianggap sesuai dan sebagian karyawan yang menjadikan Wisata Paku Haji sebagai kerja sampingan karena

waktu kerjanya yang hanya dua hari dalam seminggu , hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh sahidaria yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buri Sonikijaya Padang pada tahun 2015.

Berdasarkan wawancara lainnya penulis juga menemukan beberapa variabel masalah yang terjadi pada wisata pakuhaji yaitu mengenai kurangnya disiplin kerja karyawan yang terkadang meninggalkan tanggung jawab untuk selalu berada pada stand bagiannya dan kurangnya kesadaran untuk menjaga kebersihan lingkungan Wisata Paku Haji. Selain itu hasil observasi yang dilakukan pada hari sabtu 11 Februari 2017 penulis menemukan karyawan yang bertugas untuk menjaga stand kuda dan ATV telah meninggalkan standnya selama 15 menit, serta masih adanya karyawan yang kurang menjaga kebersihan dengan membuang puntung rokok disembarang tempat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan, dalam kenyataan dilapangan karyawan Wisata Paku Haji tetap memiliki kinerja yang baik meskipun disiplin kerja yang kurang baik. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan karena semakin banyaknya pesaing maka aktivitas kerja karyawan harus didasari oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2012:89) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Selain itu penulis juga menemukan variabel permasalahan berdasarkan wawancara lainnya adalah tingkat pendidikan yang rendah pada karyawan Wisata Paku Haji. Rendahnya tingkat pendidikan dapat dibuktikan pada tingkat pendidikan nonformal dan informal pada karyawan Wisata Paku Haji yaitu kurangnya pengarahan dari pimpinan juga tidak adanya pelatihan pada karyawan dan kurangnya sikap karyawan terhadap pengunjung. Akan tetapi meskipun tingkat pendidikan pada karyawan Wisata Paku Haji yang rendah tidak membuat kinerja karyawan menjadi buruk. Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitupula berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuruni (2014),

yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dan observasi lainnya pada karyawan Wisata Paku Haji peneliti melihat bahwa kinerja karyawan yang baik berbanding terbalik dengan disiplin kerja juga tingkat pendidikan pada karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Kinerja menurut wibowo (2013) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran pencapaian dari pelaksanaan suatu aktivitas/kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

Mengacu pada hal yang terjadi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji. Walaupun karyawan Wisata Paku Haji memiliki disiplin kerja yang kurang baik serta tingkat pendidikan yang rendah, tetapi tetap bisa memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji dan untuk memecahkan masalah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, selanjutnya dapat identifikasi masalah penelitian bahwa ternyata usaha untuk meningkatkan disiplin kerja dan tingkat pendidikan tidak menjadi suatu jaminan bahwa akan mempengaruhi kinerja karyawan Wisata Paku Haji. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang dapat memberikan pelayanan baik kepada wisatawan. Selain itu tingkat pendidikan karyawan juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2015), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat

terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada kenyataan di lapangan kurangnya disiplin kerja yang ada pada Wisata Paku Haji tidak mengurangi kualitas kerja karyawan Wisata Paku Haji. Begitupula berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuruni (2014), yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada kenyataan di lapangan tingkat pendidikan yang rendah tidak mengurangi kualitas kerja karyawan Wisata Paku Haji.

Dari identifikasi pada masalah tersebut, maka pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini hanya terbatas pada waktu pelaksanaan penelitian selama tiga bulan dan variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan pada objek yang diteliti yaitu Wisata Paku Haji di Kabupaten Bandung Barat dan responden dari penelitian ini adalah karyawan Wisata Paku Haji Kabupaten Bandung Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan Wisata Paku Haji.
2. Bagaimana tingkat pendidikan karyawan Wisata Paku Haji.
3. Bagaimana kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
5. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan hasil kajian mengenai disiplin kerja karyawan Wisata Paku Haji.

2. Untuk mendapatkan hasil kajian mengenai tingkat pendidikan karyawan Wisata Paku Haji.
3. Untuk mendapatkan hasil kajian mengenai kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
4. Untuk mendapatkan hasil analisis mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
5. Untuk mendapatkan hasil analisis mengenai tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.
6. Untuk mendapatkan hasil analisis disiplin kerja dan tingkat pendidikan dalam dalam meningkatkan kinerja karyawan Wisata Paku Haji.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini tentunya diharapkan akan dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait pada umumnya manfaat kegunaan tersebut, yakni:

1. Implikasi Akademik

   Melalui proses kegiatan dan penyusunan tugas akhir ini, diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk membandingkan serta mengembangkan teori-teori perkuliahan dengan keadaan sebenarnya dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mata kuliah manajemen sumberdaya manusia dengan aplikasi di dunia bisnis secara nyata khususnya pada Wisata Paku Haji Kabupaten Bandung Barat.
2. Implikasi Manajerial

   Bagi perusahaan diharapkan mendapat tambahan informasi dan pengetahuan, sebagai bahan dalam kegiatan evaluasi dalam perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan sumberdaya manusia khususnya dalam disiplin kerja dan tingkat pendidikan pada Wisata Paku Haji Kabupaten Bandung Barat.