

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan organisasi.

Dinas Pariwisata dan kebudayaan provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam bidang kebudayaan dan pariwisata meliputi industri pariwisata, destinasi pariwisata dan kebudayaan di Provinsi Jawa Barat. DISPARBUD Provinsi Jawa Barat berupaya mengarahkan peningkatan dibidang ekonomi, melalui peningkatan kawasan pariwisata dan kebudayaan yang menjadi salah satu faktor andalan yang mampu meningkatkan perekonomian sehingga dapat memberi kesempatan kepada masyarakat untuk membuka lapangan kerja yang nantinya akan meningkatkan pendapatan daerah provinsi Jawa Barat dan masyarakat sekitar.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sampai saat ini sudah melakukan berbagai program yang dilaksanakan untuk mengembangkan

potensi alam berbasis air yang belum tersentuh oleh masyarakat maupun pemerintah. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terus berinisiatif agar selalu membuat strategi untuk meningkatkan potensi wisata alam berbasis air di Jawa Barat dan meningkatkan daya tarik wisatawan di Jawa Barat. Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat bisa dilihat pada tabel berikut,

Table 1.1
Pertumbuhan Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata di Provinsi Jawa Barat

Tahun	Wisatawan Nusantara	Pertumbuhan (%)	Wisatawan Asing	Pertumbuhan (%)
2015	23.782.802	-0,3	338.959	49,3
2016	24.075.027	1,2	254.551	-24,9
2017	25.066.687	4,1	205.033	-19,5
2018	25.781.420	2,8	215.347	5,0
2019	26.021.223	4,8	221.410	2,8

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan pertumbuhan kunjungan wisatawan ke objek wisata di Jawa Barat cenderung fluktuatif, terlihat pada tahun 2016 terjadi penurunan pertumbuhan wisatawan asing mencapai -24,9%, dan pada tahun 2017 kembali terjadi penurunan pertumbuhan kemabali sebesar -19,5 %. Sebaliknya, wisatawan nusantara sendiri dari tahun ke tahun menunjukkan pertumbuhan yang membaik. Meningkatnya kecenderungan masyarakat untuk melakukan perjalanan wisata tentunya berdampak positif bagi perkembangan sektor pariwisata di daerah-daerah yang ada di Provinsi Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat belum maksimal.

Agar Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mampu menjaga kinerjanya dengan baik, organisasi tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan

SDM yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan pegawai (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai tersebut hingga pengembangan karirnya.

Seperti halnya di organisasi pada umumnya, motivasi kerja juga diperlukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat karena pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan kurang motivasi kerjanya. Kurangnya motivasi kerja dikarenakan kejenuhan akan pekerjaan, dalam hal ini pegawai hanya melakukan satu pekerjaan tetap tanpa adanya rotasi pekerjaan. Saat terjadi kejenuhan ini produktitas pegawai pun semakin menurun sehingga kepuasan kerja karawan tidak akan terpenuhi. Kejenuhan ini dapat diatasi salah satunya dengan pemberian motivasi kerja kepada pegawai. Hal ini didukung dengan tingkat absensi pegawai yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi pegawai berikut ini:

Table 1.2
Tingkat Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat

Bulan	Absensi (Hari)		
	Hadir	Alpha	Cuti
Mei 2020	2278	402	23
Juni 2020	3110	191	46
Juli 2020	3298	160	43
Agustus 2020	3298	160	43

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Barat

Berdasar data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini masih banyak pegawai yang alpha tidak masuk kerja. Setelah dilakukan observasi diketahui bahwa banyaknya kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang

bermasalah, kurangnya pengembangan karir yang diterima pegawai, hubungan antar pegawai yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan yang layak dari pimpinan, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Bagi pegawai pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*out put*).

Lingkungan kerja fisik Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik, hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan cukup lengkap, baik itu ruangan kerja, fasilitas umum, dan peralatan kerjanya namun tidak dengan kondisinya. Berbeda dengan lingkungan kerja non fisiknya, pegawai cenderung iri kepada pegawai lain yang mendapat perlakuan khusus dari pimpinan atau biasa disebut diskriminasi kerja. Selain itu juga kurangnya tanggung jawab kepada tugas dari masing-masing bagian sehingga mengakibatkan konflik.

Penelitian empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dengan variabel motivasi kerja, pengembangan karir maupun lingkungan kerja, belum diperoleh hasil yang konsisten. Penelitian Muhajir (2019)

menemukan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Abda Alif (2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Suhardi (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak terhadap kinerja pegawai. Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lantara (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Doddy Astya Budy dan Hartini (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, moderasi dari kepuasan kerja terhadap pengembangan karir tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja tidak dapat menambah kekuatan terhadap kinerja pegawai.

Naharuddin dan Sadegi (2013) mendapatkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ajala (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek pada pegawai, kesehatan, moral, efisiensi dan produktivitas. Berbeda dengan hasil penelitian Sidanti (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Arianto (2013) dalam penelitiannya juga mendapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sonia Eka Putri (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja terbukti memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengembangan karir terhadap kinerja.

Hasil temuan dari beberapa peneliti di atas, menghasilkan temuan yang berbeda. Timbulnya *research gap* tersebut dapat dianalisis melalui teori Herzberg, teori ini menekankan bahwa jika motivasi kerja pegawai tinggi yang menonjol adalah faktor intrinsik sedangkan jika tidak ada motivasi aspek *hygiene*-lah yang menonjol. Apabila penelitian sebelumnya menekankan interaksi antara faktor *hygiene* dengan motivasi kerja, maka penelitian ini akan menginteraksikan beberapa *motivator* (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan motivasi kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

4. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian di masa yang akan datang, khususnya menyangkut pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Bagi pimpinan, diharapkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.
3. Bagi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, diharapkan penelitian ini bisa memberikan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.