

BAB I

PENDAHULUAN

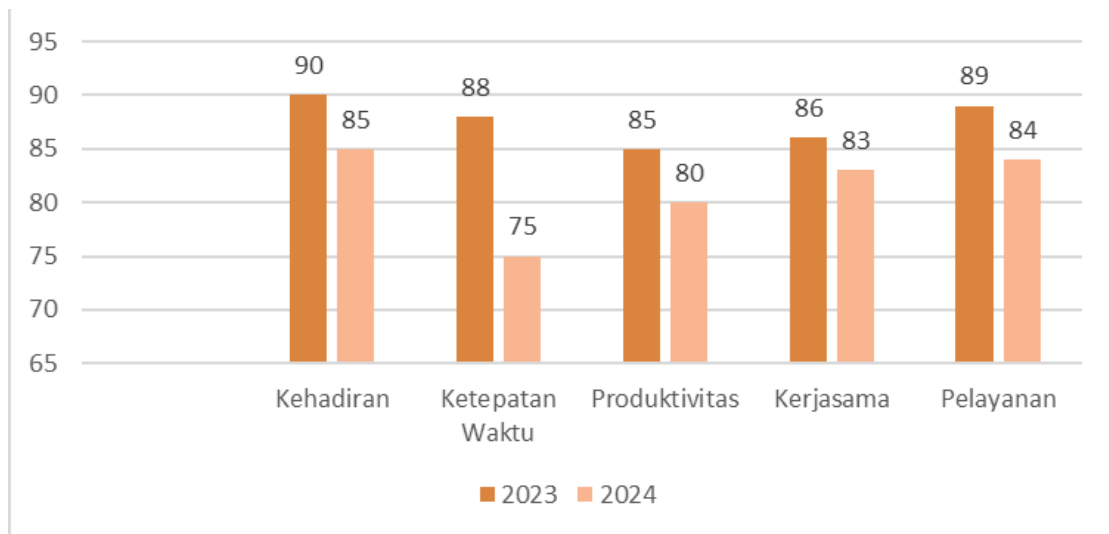
A. Latar Belakang

Secara global, industri pariwisata dan hiburan merupakan salah satu sektor ekonomi terbesar, dengan kontribusi sekitar 10% terhadap PDB dunia. Sektor ini mempekerjakan ratusan juta orang, sehingga manajemen SDM di dalamnya sangat krusial. Di era internasionalisasi, pengelolaan karyawan menghadapi tantangan budaya dan lingkup global: isu hubungan karyawan, kinerja, kehadiran, dan motivasi menjadi lebih kompleks dalam konteks antarbangsa. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang jelas diperlukan untuk menjaga standar operasi dan konsistensi kualitas layanan, yang amat penting pada industri pariwisata berbasis pengalaman pelanggan.

Di tingkat nasional (Indonesia), pariwisata menjadi motor penting pemulihan ekonomi. Menurut World Travel & Tourism Council (WTTC), kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB Indonesia mencapai 4,8% (sekitar Rp1.008 triliun) pada 2023, dan diperkirakan naik menjadi 5,1% pada 2024. Pertumbuhan tajam ini didukung oleh peningkatan pengeluaran wisatawan domestik maupun asing, serta perluasan lapangan kerja yang kini melebihi 12 juta orang di sektor ini. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya faktor sumber daya manusia di lapangan. Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa Motivasi dan kedisiplinan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, studi di Dinas Pariwisata Yogyakarta menemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh nyata terhadap kinerja mereka. Baik

disiplin maupun motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan disiplin dan motivasi merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di perusahaan-perusahaan Indonesia.

Pada tingkat lokal di Bogor, The Jungle Waterpark memainkan peran strategis dalam pariwisata regional. The Jungle Waterpark Bogor adalah wahana air yang berlokasi di kawasan Bogor Nirwana Residence, dikelola oleh PT Graha Andrasentra Propertindo Tbk (unit usaha Bakrieland) dengan konsep alam (60% area hijau). Wahana ini telah delapan kali berturut-turut meraih Top Brand Award sebagai taman rekreasi air terbaik, menunjukkan reputasinya yang tinggi. Untuk mempertahankan standar layanan kelas dunia, kinerja karyawan yang konsisten dan tinggi mutlak diperlukan. Namun kenyataannya, kinerja karyawan The Jungle Waterpark menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Fenomena penurunan kinerja ini tentu menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor penyebabnya, mengingat reputasi wahana air ini yang cukup mentereng di tingkat regional. Penurunan kinerja karyawan dapat menjadi indikator adanya isu-isu internal yang perlu diidentifikasi dan ditangani secara strategis agar tidak berdampak lebih lanjut pada kualitas layanan dan citra The Jungle Waterpark sebagai destinasi wisata unggulan. Berikut adalah data kinerja karyawan The Jungle Waterpark.



Gambar 1
Grafik Kinerja Karyawan The Jungle Waterpark 2023-2024

Sumber: Data Kinerja The Jungle Waterpark.

Berdasarkan grafik perbandingan kinerja karyawan The Jungle Waterpark antara tahun 2023 dan 2024, terlihat adanya penurunan yang signifikan pada sebagian besar aspek kinerja. Pada tahun 2023, tingkat kehadiran karyawan The Jungle Waterpark mencapai 90%, menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sangat baik. Namun, pada tahun 2024, angka ini turun menjadi 85%. Penurunan ini mengindikasikan adanya peningkatan ketidakhadiran yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti masalah personal, motivasi yang menurun, atau kebijakan absensi yang tidak cukup tegas.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya

2. Masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja
3. Masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi menjadi salah satu elemen penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan serta mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi sangat berpengaruh terhadap produktivitas dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dorongan motivasi dari karyawan untuk berkontribusi terhadap kepentingan perusahaan, maka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan akan sulit terwujud. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat, hal ini menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Motivasi berperan penting dalam mendorong setiap individu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi ini menjadi sumber semangat dan pendorong utama dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban. Dengan adanya motivasi yang baik, individu akan memiliki dorongan kuat untuk terus berkinerja optimal dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui motivasi karyawan The Jungle Waterpark, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan dan dapat dilihat hasil dari pra-survei berikut.

Tabel1
Pra Survei Motivasi Karyawan The Jungle Waterpark

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Saya merasa mampu mencapai prestasi kerja yang baik.	7	8	46.7%	53.3%
2	Saya merasa mendapat pengakuan atas hasil kerja saya.	6	9	40.0%	60.0%
3	Saya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan saya.	7	8	46.7%	53.3%
4	Saya memiliki peluang untuk berkembang dan naik jabatan.	4	11	26.7%	73.3%

Sumber: Tabel Hasil Olah Data Pertama Sementara

Berdasarkan hasil pra-survei motivasi karyawan The Jungle Waterpark. Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa ada beberapa area di mana motivasi karyawan cenderung rendah. Misalnya, hanya 26.7% karyawan yang merasa memiliki peluang untuk berkembang dan naik jabatan, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (73.3%) tidak melihat adanya prospek karir yang jelas di tempat kerja. Selain itu, proporsi karyawan yang merasa tidak diakui atas hasil kerja mereka (60.0%) dan tidak merasa aman dengan pekerjaan mereka saat ini (60.0%) juga cukup tinggi. Di sisi lain, mayoritas karyawan merasa pekerjaan mereka menarik dan menantang (53.3%), dan persentase yang hampir sama merasa mampu mencapai prestasi kerja yang baik (46.7%) dan diberi tanggung jawab yang sesuai (46.7%). Survei ini menyoroti bahwa aspek peluang karir, pengakuan, dan keamanan kerja merupakan area yang perlu mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi karyawan di The Jungle Waterpark. Kesimpulan utama ini adalah bahwa motivasi karyawan cenderung rendah pada aspek-aspek penting seperti peluang pengembangan karir, pengakuan atas hasil kerja, dan rasa aman dalam pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara umum, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk menaati semua peraturan, prosedur, serta norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin bukan hanya sekadar kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi mencakup pula kepatuhan terhadap tanggung jawab, etika kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas secara profesional. Namun pada kenyataannya kehadiran karyawan The Jungle Waterpark didapati bermasalah. Dapat dilihat dengan data absensi karyawan berikut.

Tabel2
Data Rekap Absensi Karyawan The Jungle Waterpark Tahun 2023 dan 2024

Bulan	2023				2024			
	Alfa	Izin	Sakit	Terlambat	Alfa	Izin	Sakit	Terlambat
Januari	-	2	-	3	3	3	4	4
Februari	1	-	3	4	2	2	4	5
Maret	2	-	2	7	4	7	3	9
April	3	1	4	6	4	3	5	8
Mei	1	2	2	11	3	3	4	10
Juni	1	2	5	6	2	4	7	9
Juli	1	1	2	9	3	3	3	9
Agustus	2	4	2	12	2	2	4	9
September	1	-	1	8	2	2	3	10
Oktober	2	-	3	5	2	2	4	11
November	3	3	2	7	1	4	3	9
Desember	2	4	3	9	3	3	5	15
Total	19	19	32	87	31	38	51	108

Sumber: Data Absensi Karyawan The Jungle Water 2024

Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan The Jungle Waterpark untuk tahun 2023 dan 2024, mencakup kategori Alfa, Izin, Sakit, dan Terlambat setiap bulannya. Secara keseluruhan, terlihat adanya peningkatan signifikan dalam jumlah absensi yang tidak ideal dari tahun 2023 ke tahun 2024. Total kasus Alfa meningkat dari 19 menjadi 31, izin dari 19 menjadi 38, sakit dari 32 menjadi 51, dan keterlambatan melonjak tajam dari 87 menjadi 108.

Peningkatan ini menunjukkan tren penurunan disiplin dan/atau kesehatan karyawan. Keterlambatan merupakan masalah paling dominan di kedua tahun, dengan jumlah tertinggi dibandingkan kategori lain, dan peningkatannya di tahun 2024 cukup mencolok, terutama di bulan-bulan seperti Maret, Mei, September, Oktober, dan Desember yang menunjukkan angka keterlambatan yang konsisten tinggi. Peningkatan absensi ini dapat berdampak pada kinerja karyawan The Jungle Waterpark. Peningkatan absensi secara keseluruhan ini mengindikasikan kemungkinan penurunan motivasi, kesejahteraan, atau kepatuhan karyawan, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efisiensi operasional The Jungle Waterpark.

Disiplin Kerja berperan penting dalam mendorong setiap individu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ini menjadi sumber semangat dan pendorong utama dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, individu akan memiliki dorongan kuat untuk terus berkinerja optimal dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan The Jungle Waterpark, peneliti melakukan pra-survei terhadap 15 karyawan dan dapat dilihat hasil dari pra-survei berikut.

Tabel3
Pra Survei Disiplin Karyawan The Jungle Waterpark

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Tujuan dan tugas pekerjaan yang diberikan selaras dengan kemampuan serta pengetahuan yang saya miliki.	7	8	46.7%	53.3%
2	Pimpinan saya adalah teladan yang baik dalam hal integritas, etos kerja, dan profesionalisme.	5	10	33.3%	66.7%
3	Saya merasa kompensasi (gaji, bonus, tunjangan) yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan kontribusi saya.	6	9	40.0%	60.0%
5	Penerapan sanksi hukuman di perusahaan dilakukan secara adil dan transparan tanpa pandang bulu.	4	11	26.7%	73.3%
6	Proses pemberian sanksi kepada karyawan dilakukan secara konsisten dan tidak memihak.	5	10	33.3%	66.7%

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan The Jungle Waterpark

Berdasarkan data Pra Survei Disiplin Karyawan The Jungle Waterpark, dapat ditarik kesimpulan menyeluruh mengenai persepsi karyawan terhadap kondisi internal perusahaan. Mayoritas responden secara konsisten menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diajukan, mengindikasikan adanya isu-isu signifikan yang perlu segera ditangani. Secara umum, hasil survei ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan besar dalam hal keselarasan antara pekerjaan dan kemampuan, kualitas kepemimpinan, keadilan kompensasi, serta transparansi kebijakan sanksi.

Hasil survei menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan, di mana 53.3% dari mereka tidak setuju bahwa tugas

pekerjaan yang diberikan sejalan dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki. Angka ini menjadi indikator penting bahwa penempatan kerja atau distribusi tugas di The Jungle Waterpark belum optimal. Kesenjangan ini berpotensi menyebabkan demotivasi dan penurunan kualitas kerja karena karyawan merasa tidak diberdayakan secara maksimal sesuai dengan keahliannya.

Di satu sisi, 66.7% karyawan tidak setuju bahwa pimpinan mereka dapat menjadi teladan yang baik dalam hal integritas dan profesionalisme. Ini mengindikasikan adanya krisis kepercayaan terhadap figur pimpinan, yang merupakan fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Di sisi lain, 60.0% karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak adil dan tidak sebanding dengan kontribusi mereka. Ketidakpuasan terhadap balas jasa ini dapat menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas dan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

Data menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang sangat tinggi, dengan 73.3% karyawan tidak setuju bahwa penerapan sanksi hukuman dilakukan secara adil dan transparan. Selain itu, 66.7% juga tidak setuju bahwa prosesnya konsisten dan tidak memihak. Angka-angka ini mencerminkan adanya ketidakpercayaan yang mendalam terhadap sistem keadilan internal perusahaan. Persepsi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, di mana karyawan merasa tidak aman dan rentan terhadap perlakuan diskriminatif, yang pada akhirnya dapat merusak semangat dan disiplin kerja.

Tabel4
Pra Survei Kinerja Karyawan The Jungle Waterpark

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	% Setuju	% Tidak Setuju
1	Dalam beberapa bulan terakhir, saya mengalami tantangan dalam memenuhi target kuantitas pekerjaan yang diberikan.	11	4	73.3%	26.7%
2	Saya menyadari bahwa terkadang hasil pekerjaan saya memerlukan perbaikan untuk memenuhi standar kualitas perusahaan.	9	4	60.0%	40.0%
3	Ada saat-saat tertentu di mana saya merasa perlu meningkatkan efisiensi kerja agar dapat menyelesaikan tugas lebih cepat.	8	7	53.3%	46.6%
4	Saya mengakui bahwa ada beberapa peraturan perusahaan yang saya anggap sulit untuk diterapkan secara konsisten.	10	5	66.7%	33.3%
5	Saya merasa masih perlu lebih proaktif dalam mengidentifikasi masalah baru dan menawarkan solusi tanpa harus menunggu arahan.	9	6	60.0%	40.0%
6	Saya merasa masih perlu mengembangkan kemampuan untuk memimpin atau membimbing rekan kerja, terutama dalam situasi proyek yang menantang.	11	4	73.3%	26.7%

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan The Jungle Waterpark

Berdasarkan hasil data Pra Survei Kinerja Karyawan The Jungle Waterpark, dapat ditarik kesimpulan yang mengkhawatirkan bahwa terdapat indikasi kuat adanya tren penurunan kinerja karyawan secara kolektif. Penurunan ini tidak hanya terlihat dari satu aspek, melainkan dari berbagai dimensi yang saling berkaitan. Mayoritas karyawan, sebesar 73.3%, secara jujur mengakui adanya tantangan signifikan dalam memenuhi target kuantitas pekerjaan yang diberikan, yang

merupakan cerminan langsung dari terhambatnya produktivitas dan pencapaian target. Situasi ini diperparah oleh adanya inkonsistensi dalam kualitas hasil kerja, di mana 60.0% karyawan menyadari bahwa pekerjaan mereka terkadang memerlukan perbaikan agar memenuhi standar yang ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kualitas pekerjaan tidak terjaga secara stabil, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Penurunan kinerja juga tampak pada aspek efisiensi dan disiplin. Sebanyak 53.3% karyawan merasa perlu meningkatkan efisiensi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja menyadari adanya pemborosan waktu atau sumber daya dalam proses kerja mereka. Fakta ini diperkuat dengan pengakuan dari 66.7% karyawan yang merasa kesulitan untuk menerapkan peraturan perusahaan secara konsisten, menunjukkan adanya potensi erosi disiplin kerja yang menjadi fondasi utama dalam operasional perusahaan. Meskipun karyawan menunjukkan kesadaran diri untuk meningkatkan inisiatif dan kemampuan kepemimpinan, data dari survei ini secara keseluruhan mengarah pada satu kesimpulan utama: terdapat berbagai kendala internal yang menghambat karyawan untuk berkinerja optimal, mulai dari kesulitan mencapai target, kualitas yang tidak konsisten, hingga melemahnya disiplin dan efisiensi. Oleh karena itu, hasil pra-survei ini menjadi sinyal merah bagi manajemen The Jungle Waterpark untuk segera melakukan intervensi guna mengatasi akar permasalahan yang memicu penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE JUNGLE WATERPARK.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal, terdapat indikasi kuat adanya penurunan kinerja karyawan.
2. Masalah ketidakdisiplinan kerja karyawan, terdapat permasalahan serius terkait disiplin kerja.
3. Rendahnya motivasi dan Prospek karir, terdapat indikasi rendahnya motivasi terutama karena kurangnya peluang pengembangan diri.
4. Masalah kepemimpinan dan ketidaksesuaian tugas, karyawan tidak melihat pimpinan mereka sebagai teladan yang baik dalam hal integritas dan profesionalisme.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan membahas faktor-faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, atau faktor demografis karyawan secara mendalam. Meskipun faktor-faktor ini diakui keberadaannya, penelitian ini akan memfokuskan kepada faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) yang mencakup disiplin dan motivasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Jungle Waterpark?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Jungle Waterpark?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan The Jungle Waterpark ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Jungle Waterpark.
2. Mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Jungle Waterpark.
3. Mengetahui pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan The Jungle Waterpark

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manajemen The Jungle Waterpark: Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengambil keputusan strategis dalam mengelola disiplin kerja dan mengembangkan Motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Karyawan The Jungle Waterpark: Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.
3. Peneliti lain: Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik serupa dengan lingkup yang lebih luas atau dengan variabel-variabel lain yang relevan.

G. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini , maka materi materi yang tertera pada laporan skripsi ini dilaporkan menjadi bebrapa sebab sengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan menyusun laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian , jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable dan tektik analisis dan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran atas penelitian