

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia negara kaya memiliki sumber daya alam yang terdiri dari lautan, matahari, pantai, dan daratan yang dikelola dengan benar dapat memberikan keuntungan besar bagi negara. Salah satu pelayagunaannya adalah dengan menciptakan daerah tersebut menjadi tempat destinasi wisata. Daerah-daerah yang eksotis diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam memberikan sumber pendapatan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang eksotis menjadi tempat pariwisata. Sektor pariwisata sangat berperan dalam pembangunan nasional, sebagai tambahan sumber penghasil devisa, meratakan dan meningkatkan kesempatan kerja serta pendapatan masyarakat. Pajak pembangunan yang diperoleh dari sektor pariwisata telah menjadi tumpuan dalam Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan (UU Kepariwisataaan) menjadi landasan hukum atas kebebasan melakukan perjalanan dan memanfaatkan waktu luang dalam wujud berwisata yang merupakan bagian dari hak asasi manusia. Tujuan kebijakan ini untuk mewujudkan tujuan nasional bangsa Indonesia melalui pembangunan kepariwisataaan. Pengembangan wisata di Indonesia sangat bergantung pada masing-masing pengelola wisata tersebut. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana upaya untuk sumber daya yang tercipta menjadi daerah wisata kepada

wisatawan agar mereka mau datang ke tempat wisata. Fungsi objek wisata suatu daerah Kabupaten/Kota adalah memberi pelayanan ruang publik untuk rekreasi, hiburan. Selain itu, untuk memberi peluang lapangan kerja dan kesempatan berusaha disektor pariwisata bagi masyarakat di sekitar objek wisata.

Perusahaan harus bisa mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di era modern saat ini. Perubahan tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk aksi-aksi serta kebijakan-kebijakan yang tepat. Untuk dapat meningkatkan eksistensi perusahaan di era globalisasi saat ini, peran aktif sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data lima tahun terakhir, jumlah wisatawan (orang) di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Sejalan dengan bertambahnya fasilitas wisata baru yang mengalami peningkatan. Berdasarkan Badan Pusat Nasional tahun 2023, menyatakan bahwa wisatawan di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun kecuali tahun 2020 mengalami penurunan karena adanya pandemi, dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (Orang) Nasional Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	2018	303.403.888
2.	2019	722.158.733
3.	2020	524.571.392
4.	2021	613.299.459
5.	2022	734.864.693

Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa 2022 paling unggul dan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan tahun 2020 mengalami penurunan karena adanya pandemi yang menyebabkan pembatasan mobilitas orang yang berpergian. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2023) juga menjelaskan data jumlah perjalanan wisatawan pada Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2022 dalam Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (Orang) Antar Provinsi Di Indonesia

No.	Provinsi	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	Jawa Barat	128.667.116
2.	Jawa Tengah	103.991.668
3.	D. I Yogyakarta	18.888.517
4.	DKI Jakarta	63.081.040
5.	Banten	48.935.825
Jumlah		363.564.166

Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat memperoleh jumlah wisata paling unggul dikarenakan Provinsi Jawa Barat kaya akan potensi wisata, lokasinya yang strategis memberi kemudahan bagi wisatawan yang ingin menikmati keindahan alamnya dan wisata lainnya. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2023) juga menjelaskan Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Antar Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2022 dalam Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata Kabupaten/Kota di
Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

No.	Kabupaten/Kota	Wisatawan (Orang)
1.	Kabupaten Bandung Barat	3.359.235
2.	Kabupaten Bandung	3.479.350
3.	Kota Bandung	1.789.345
Total		8.627.930

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kota Bandung memperoleh jumlah wisatawan terendah dikarenakan potensi wisata alam maupun budaya tidak begitu banyak, berbanding terbalik dengan Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Bandung yang memiliki potensi wisata alam maupun budaya yang begitu banyak. Berdasarkan data Pemerintah Provinsi Jawa Barat (2022) terdapat data jumlah pengunjung Kota Bandung Tahun 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Pengguna Jasa Perusahaan Pariwisata di Kota Bandung Tahun 2022

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pengguna Jasa (Orang)
1.	PT. Pariwisata Bandung HM Tour	52.450
2.	PT. Adikarya Wisata Indah Nesia	41.250
3.	PT. Nuartha Global Indonesia	20.158
4.	PT. Jaswita Jabar	19.624
5.	<i>Universal Holiday Travel</i>	16.294
6.	PT. Cipta Indonesia Pesona Travel	15.663
7.	Dinaya Tour and Travel	12.527
8.	Raja Tour Bandung	10.148
9.	Jaya Prima Tours	9.883
10.	<i>I Fun Tour and Travel</i>	7.538
Jumlah		

Sumber: Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Badan Pusat Statistik Jawa Barat, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jawa Barat, *I Fun Tour & Travel*, Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa *I Fun Tour and Travel* memiliki jumlah terendah dari beberapa perusahaan lainnya, kurangnya pengelolaan dengan baik yang mengakibatkan sedikitnya jumlah pengunjung. Hal

tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada *I Fun Tour and Travel* belum mencapai target yang maksimal, Tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada *I Fun Tour and Travel* diperlukan adanya dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan.

I Fun Tour and Travel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan pariwisata yang ada di Jawa Barat. Dalam menjalankan bisnisnya, *I Fun Tour and Travel* melayani dua bentuk atau model bisnis yaitu melayani konsumen secara langsung baik itu personal ataupun korporasi dan melayani kerjasama dengan mitra dalam membangun suatu proyek. Tentunya agar bisnis perusahaan dapat berjalan dengan baik diperlukan kinerja yang baik pula dari karyawannya.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan *I Fun Tour and Travel* dilaksanakan oleh para penilai yaitu dimulai bagian karyawan yang dinilai oleh para pimpinan divisi, lalu pimpinan divisi dinilai oleh para manajer, kemudian para manajer dinilai oleh direktur. Penilaian dilakukan dalam rentang waktu dari setiap bulannya, kemudian diakumulasikan keseluruhan penilaian tersebut menjadi penilaian tahunan untuk mengetahui apakah target dari standar kinerja karyawan yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai. Standar untuk penilaian kinerja karyawan pada perusahaan *I Fun Tour and Travel* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Standar Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel* Tahun 2022

No	Nilai (%)	Kategori
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	50-59	Sangat Kurang

Sumber: *I Fun Tour and Travel* (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai 90 hingga 100 adalah termasuk kategori yang sangat baik. Sedangkan pada nilai kurang dari 60 adalah termasuk sangat kurang. Hasil penilaian untuk kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan tersebut dalam kondisi yang baik atau buruk, dimana tingkat kualitasnya tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam bersaing seperti pada fenomena sekarang terjadi, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing agar mampu bertahan bahkan bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi tentu memungkinkan suatu perusahaan mampu mencapai target perusahaan dengan baik. Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan, peneliti menemukan indikasi dimana perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan pada *I Fun Tour and Travel*. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan *I Fun Tour and Travel*:

Tabel 1.6
Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel* pada Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target	Realisasi	Kategori
1	2020	100%	81%	Baik
2	2021	100%	79%	Cukup
3	2022	100%	75%	Cukup

Sumber: *I Fun Tour and Travel* (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan *I Fun Tour and Travel* dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami penurunan atau dikatakan belum optimal dimana perusahaan belum berhasil dalam pencapaian target kinerja karyawan. Pada tahun 2020 target yang terealisasi dari 100% diperoleh target kinerja sebesar 81%, lalu pada tahun 2021 target yang terealisasi mengalami penurunan menjadi 79% kemudian pada tahun berikutnya di tahun 2022 kembali mengalami penurunan menjadi 75%. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam perusahaan tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan. Data sekunder dari perusahaan tersebut dirasa kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *I Fun Tour and Travel* yang menjadi responden. Berikut hasil olah data kuesioner pra-survei terdapat *I Fun Tour and Travel* dalam tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel*

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja	6	5	12	5	2	82	2,73
2.	Kuantitas Kerja	0	8	15	6	1	90	3,00
3.	Tanggung jawab	4	9	10	5	2	82	2,73
4.	Kerjasama	1	7	19	1	2	86	2,87
5.	Inisiatif	1	9	16	3	1	84	2,80
Skor Rata-Rata								2,82
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.7 Kinerja Karyawan di *I Fun Tour and Travel* menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,82 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi kualitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, dimensi tanggung jawab yaitu menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di *I Fun Tour and Travel*. Serta dimensi inisiatif menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat faktor yang dominan menjadi penyebab atau faktor faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan di *I Fun Tour and Travel*, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor pelatihan dengan dimensi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran menurut teori Mangkunegara (2020:57), faktor karakteristik pekerjaan dengan dimensi otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik menurut teori Robbins & Judge yang dialih bahasakan Diana Angelica (2019:125), faktor komitmen organisasi dengan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif menurut teori Busro (2018:78), faktor budaya organisasi dengan dimensi inovasi

dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas menurut teori Robbins & Judge yang dialih bahasakan Diana Angelica (2019:26), faktor disiplin kerja dengan dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku menurut teori Sutrisno (2019:94), faktor lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan fisik dan non fisik menurut teori Sedarmayanti (2019:45) dan faktor kompensasi dengan dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menurut teori Hasibuan (2020:118).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *I Fun Tour and Travel* pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel*

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pelatihan	Instruktur	1	1	23	2	3	95	3,17
	Peserta	2	2	13	11	2	99	3,30
	Metode	2	2	18	5	3	95	3,17
	Materi	1	1	1	19	8	122	4,07
	Tujuan	2	2	8	15	3	105	3,50
	Sasaran	1	1	9	17	2	108	3,60
Skor Rata-Rata Pelatihan							3,47	
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	9	14	4	2	87	2,9
	Kompensasi Tidak Langsung	4	7	12	6	1	83	2,77
Skor Rata-Rata Kompensasi							2,83	
Karakteristik Pekerjaan	Otonomi	1	5	13	9	2	96	3,20
	Variasi Pekerjaan	1	4	12	8	4	97	3,23
	Identitas Tugas	1	1	10	10	8	113	3,77

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Signifikasi Tugas	1	5	9	13	2	100	3,33
	Umpan Balik	1	2	2	19	6	117	3,90
Skor Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan							3,49	
Budaya Organisasi	Inovasi	0	0	21	8	1	100	3,33
	Perhatian Terhadap Detail	0	9	15	6	0	87	2,90
	Orientasi Hasil	0	6	14	10	0	94	3,13
	Orientasi Orang	0	7	13	10	0	93	3,1
	Orientasi Tim	0	0	22	6	2	100	3,33
	Keagresifan	0	2	21	7	0	95	3,17
	Stabilitas	0	2	16	10	2	102	3,40
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,19	
Disiplin Kerja	Taat Terhadap aturan Waktu	1	2	18	4	5	100	3,33
	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	2	1	6	18	3	109	3,63
	Taat Terhadap Aturan Perilaku	1	1	20	2	6	101	3,37
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,44	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	3	3	4	14	6	107	3,57
	Lingkungan Non Fisik	1	8	2	15	4	103	3,43
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,50	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1	1	2	23	3	116	3,87
	Komitmen Berkelanjutan	3	1	10	12	4	103	3,43
	Komitmen Normatif	1	3	4	21	1	108	3,60
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi							3,63	
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 terkait hasil pra-survei yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel kompensasi memiliki skor sebesar 2,83 yang mana skor tersebut cukup rendah dan belum mencapai standar garis kontinum, maka hal tersebut mengidentifikasi bahwa kompensasi di perusahaan bisa dikatakan belum cukup bagi karyawan. Kemudian untuk variabel budaya organisasi memiliki skor sebesar 3,19 yang mana skor tersebut cukup rendah dan belum mencapai standar garis kontinum, maka hal tersebut mengidentifikasi

bahwa budaya organisasi di *I Fun Tour and Travel* masih kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan budaya organisasi menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar dapat optimal.

Salah satu faktor yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan di *I Fun Tour and Travel* adalah permasalahan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survei terdapat hasil pra-survei mengenai kompensasi di *I Fun Tour and Travel* maka dilakukan pra-survei terhadap 30 karyawan pada Tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompensasi di *I Fun Tour and Travel*

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompensasi Langsung	1	9	14	4	2	87	2,9
2	Kompensasi Tidak Langsung	4	7	12	6	1	83	2,77
Skor Rata-Rata								2,83
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 menyatakan bahwa rata-rata kompensasi pada *I Fun Tour and Travel* sebesar 2,8 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Terdapat dua dimensi yaitu, kompensasi langsung dengan skor rata-rata 2,9 dan kompensasi tidak langsung dengan skor rata-rata 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi

yang diberikan harus lebih diperhatikan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori Rivai (2019:357) dan Hasibuan (2020:118) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di *I Fun Tour and Travel* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu perilaku dan karakteristik dari sebuah organisasi yang bisa menjadi acuan tingkah laku organisasi tersebut selain itu juga sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Mengapa budaya organisasi penting, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terjadi dalam tata cara organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para pegawai di dalam organisasi. Adapun hasil kuesioner pra-survei variabel budaya organisasi yang disebarkan kepada 30 karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.10 berikut:

Tabel 1.10
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Budaya Organisasi di *I Fun Tour and Travel*

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	0	0	21	8	1	100	3,33
2.	Perhatian Terhadap Detail	0	9	15	6	0	87	2,90
3.	Orientasi Hasil	0	6	14	10	0	94	3,13
4.	Orientasi Orang	0	7	13	10	0	93	3,10
5.	Orientasi Tim	0	0	22	6	2	100	3,33
6.	Keagresifan	0	2	21	7	0	95	3,17
7.	Stabilitas	0	2	16	10	2	102	3,40
Skor Rata-Rata								3,19
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel budaya organisasi di *I Fun Tour and Travel* adalah 3,19. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung rendah dan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan *I Fun Tour and Travel* bermasalah. Karyawan masih kurang perhatian terhadap hal-hal detail dalam menyelesaikan pekerjaan, masih kurangnya orientasi pada hasil dan masih kurangnya orientasi pada orang sehingga membuat kinerjanya kurang baik. Hal tersebut sejalan dengan teori Robbins & Judge (2019:26) dan Ivancevich (2020:46) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang menurun menghambat pelaksanaan tujuan organisasi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya kompensasi yang sesuai dan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Penting bagi karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dan memiliki budaya organisasi yang baik. Hal ini demi mendorong karyawan memaksimalkan pekerjaannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan *I Fun Tour and Travel*, maka dapat dilakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel*”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah yaitu membahas permasalahan-permasalahan yang menjadi penelitian sedangkan rumusan masalah adalah yang memberikan gambaran mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - a. Kompensasi tidak langsung kurang memuaskan bagi karyawan.
2. Budaya Organisasi
 - a. Kurangnya perhatian terhadap hal detail dalam pekerjaan.
 - b. Kurangnya orientasi pada hasil.
 - c. Kurangnya orientasi pada orang.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Rendahnya kualitas kerja pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di *I Fun Tour and Travel*.
2. Bagaimana Budaya Organisasi di PT *I Fun Tour and Travel*.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di *I Fun Tour and Travel*.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di *I Fun Tour and Travel* Secara Simultan dan Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh atau mengumpulkan data yang kemudian diolah menjadi informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat guna menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis:

1. Kompensasi di *I Fun Tour and Travel*.
2. Budaya Organisasi di *I Fun Tour and Travel*.
3. Kinerja Karyawan di *I Fun Tour and Travel*.
4. Besarnya Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *I Fun Tour and Travel* Secara Simultan dan Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia, selain itu serta dapat memperoleh hasil yang dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pihak lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Terdapat kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menjadi media bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diolah menjadi data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi persyaratan untuk mendapat gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara khususnya.
3. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Terdapat kegunaan penelitian ini secara praktis atau empiris diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melalui dilakukannya penelitian ini diharapkan penulis dapat meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, potensi diri dan pengalaman yang berkualitas dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai modal untuk terjun ke dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.