



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lamongan merupakan suatu daerah di kawasan pantai utara yang memiliki banyak potensi termasuk industri manufaktur dan pariwisata. Lamongan menjadi salah satu daerah yang diperhitungkan dalam hal tujuan wisata dan di tuncang dengan munculnya banyak industri perdagangan maupun manufaktur serta memiliki kuliner yang khas. Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan mulai bergerak dalam memaksimalkan potensi wisata alam dan wisata buatan karena melihat masih banyaknya lahan kosong yang bisa dikembangkan menjadi suatu destinasi. Salah satu destinasi yang terkenal dan menjadi ikon Lamongan yaitu Objek Wisata Bahari Lamongan.

PT. Bumi lamongan sejati atau yang lebih dikenal dengan Wisata Bahari Lamongan dengan lokasi di jalan raya Daendels, Desa Paciran, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, dengan nomor telpon (0322) 666111, dengan www.wisatabaharilamongan.com. Berada pada 50 km sebelah utara kota Lamongan. Keunikannya berwujud batu karang yang menjorok ke laut menyerupai kodok yang siap melompat. Pantai ini sudah dikenal sejak zaman kolonial Belanda dan pernah menjadi pusat perhatian rakyat Indonesia bahkan dunia, yaitu terjadinya gerhana matahari total pada tanggal 11 Juni 1983 di mana NASA menunjuk Tanjung kodok sebagai lokasi observasi ilmiah para pakar astronomi Internasional akan tetapi tempat itu sekarang tidak semegah namanya yang jarang dikunjungi para wisatawan.

Perkembangan industri pariwisata merupakan suatu yang menarik, meskipun pariwisata juga merupakan sektor yang sangat sensitif terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap jumlah dan minat wisatawan untuk mengunjungi suatu negara, wilayah/provinsi maupun daerah. Industri tersebut secara langsung memberikan dampak terhadap ekonomi, sosial dan budaya.

Pariwisata memegang andil yang penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara, hal ini dibuktikan dari sumber terbesar devisa berasal dari sektor pariwisata. Pariwisata dapat dikategorikan sebagai industri non migas terbesar di Indonesia hal ini terlihat dari 80% barang dan jasa pada umumnya berasal dari pariwisata. Sektor pariwisata menjadi salah satu sektor strategis yang bisa di manfaatkan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang pada akhirnya akan memperbaiki perekonomian nasional.

Hal tersebut dipertegas dengan pendapat Indrayani (2018: 14) “bahwa sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memberikan peluang pasar yang menjanjikan karna sektor pariwisata di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, sehingga dapat meningkatkan perekonomian Nasional”. Hal ini terbukti dari data statistika Indonesia jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia pada bulan Januari-Juni 2020 mencapai 3,09 juta.

Berkembangnya sebuah perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut sehingga mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi

faktor internal dan eksternal perusahaan. Perusahaan yang mampu memenuhi tuntutan dan perkembangan zaman serta perubahan lingkungan perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut di dirikan.

Wisata Bahari Lamongan merupakan salah satu upaya pemerintah daerah untuk menghadirkan konsep wisata tanpa mengabaikan lingkungan, dimana ekowisata ini juga merupakan pemanfaatan daerah pesisir Kabupaten Lamongan sebagai salah satu potensi di bidang destinasi pariwisata. Taman hiburan Wisata Bahari Lamongan adalah salah satu potensi di bidang pariwisata Kabupaten Lamongan yang menyuguhkan taman hiburan di pinggir pantai utara Lamongan. Di era bisnis dahulu, hanya ada empat lanskap bisnis yaitu Company, Customer, Competitor dan Change. Dilihat dari lanskap bisnis termasuk dari segi Company, konsep yang diusung WBL tidak jauh berbeda dengan konsep dari wisata Theme Park lainnya termasuk Wisata Jawa Timur Park 1 di Malang. Hal ini dikarenakan pihak investor yaitu pihak PT. Bumi Wangsa Sejati merupakan pihak pengembang dari Jawa Timur Park di Malang.

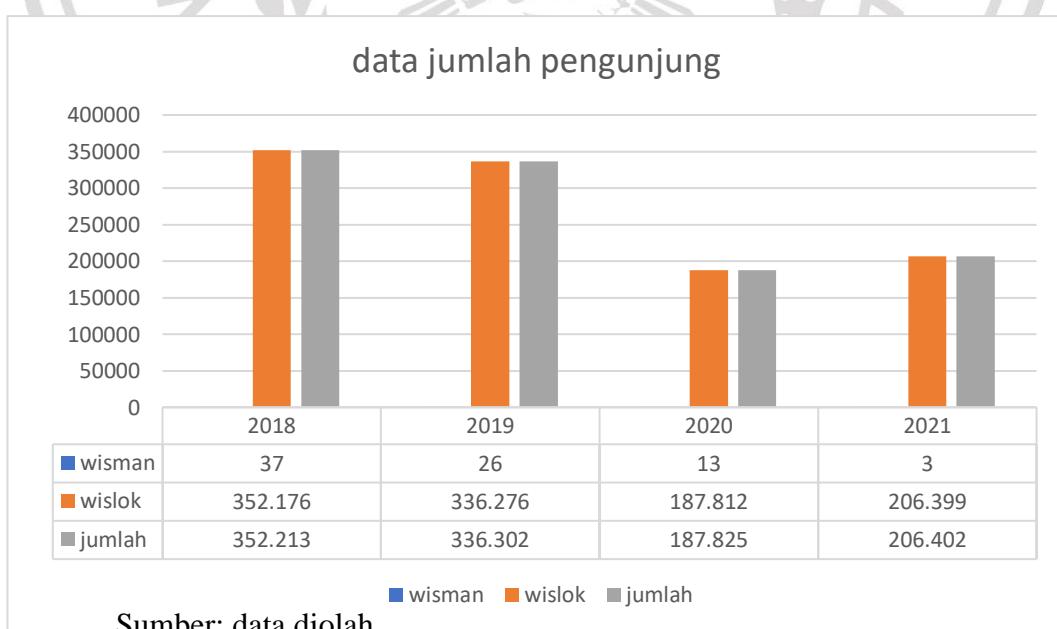
Namun dari kedua tempat wisata ini memiliki perbedaan yang menjadikan keunggulan masing-masing dari kedua wisata tersebut. Wisata Bahari Lamongan merupakan suatu tempat wisata buatan atau theme park yang memadukan konsep permainan, alam, dan budaya. Wisata Bahari Lamongan (WBL) terletak di ruas pantai utara tepatnya di Kecamatan Paciran yang berdiri diatas tanah seluas kurang lebih 17 Hektar. Dari segi differensiasi yang terlihat, Wisata Bahari Lamongan memiliki keunggulan yang tidak hanya

mengusung wisata bermain saja melainkan memadukan nuansa alam yang ada sehingga muncul edukasi tersendiri terkait dengan pendidikan untuk mencintai dan memanfaatkan alam tetapi tidak secara berlebihan.

Wisata Bahari Lamongan, pada Pandemi COVID-19 di Indonesia, adalah salah satu industry yang sangat terpengaruhi oleh adanya Pandemi COVID-19. Wisata Bahari Lamongan Sempat tidak beroperasi selama 3 Bulan dikarenakan penularan virus yang cenderung mudah, masyarakat cenderung memilih menghindari tempat keramaian. maka dari itu keberlanjutan pariwisata merupakan suatu proses yang berlanjut dalam mengawasi dampak serta implementasi dari pencegahan dalam suatu aktivitas pariwisata.

Berikut adalah data pengunjung wisata bahari lamongan dalam 4 tahun terakhir

Gambar 1.1



Berdasarkan data diatas tingkat kunjungan wisatawan mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Hal ini disebabkan diantaranya adalah adanya covid 19 di awal tahun 2020 sehingga pemerintah memberlakukan Pembatasan dalam beraktifitas. Sehingga hal itu sangat berdampak pada jumlah pengunjung wisata bahari lamongan

Wisata bahari lamongan mengalami masa yang sulit dalam rentang akhir tahun 2018 sampai akhir tahun 2021. Selama 4 tahun wisata bahari lamongan mengalami penurunan pengunjung yang sangat signifikan bahkan ditahun2020 dalam beberapa bulan hampir tidak ada pengunjung, sehingga dalam beberapa waktu untuk menekan biaya terpaksa manajemen juga sempat memberlakukan kinerja karyawan Lima puluh persen dari total karyawan di rumahkan dan sehari kerja sehari libur. Sehingga dari fenomena itu semua tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tentu mengalami penurunan karena terlalu lama dirumahkan.

Namun selain itu juga memang terjadi penurunan kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir berdasarkan data berikut:

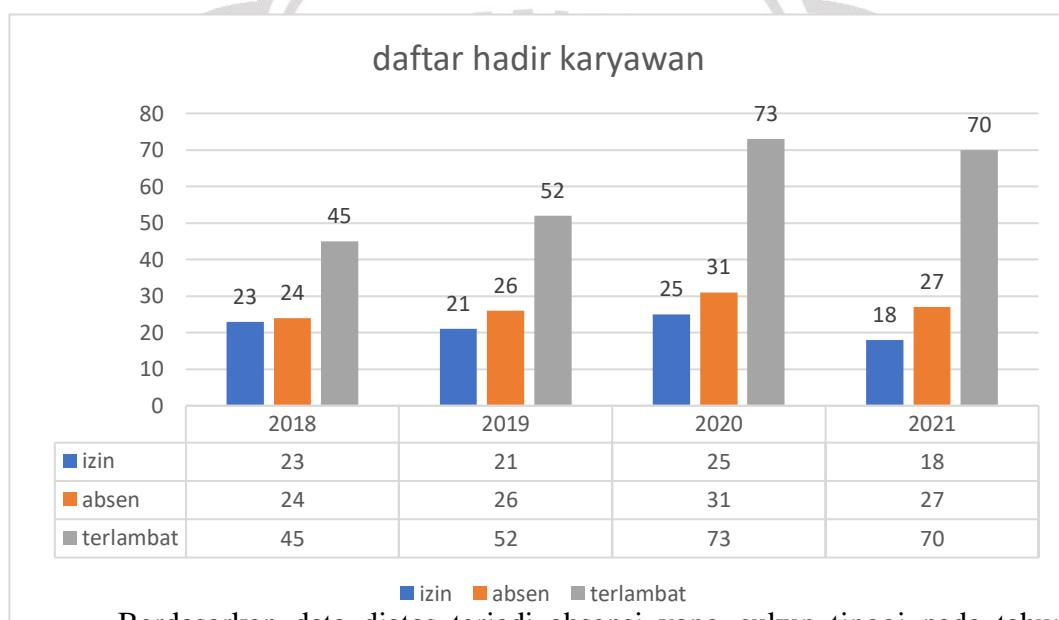
Table 1.1

tahun	penilaian kinerja					Rata-rata
	sangat baik (%)	baik (%)	cukup (%)	kurang (%)	sangat kurang (%)	
2017	37	54	8	1	0	22,5
2018	40	49	10	1	0	25
2019	35	53	9	3	0	22
2020	32	48	11	9	0	21,5
2021	30	56	10	4	0	20

Berdasarkan data diatas terjadi penurunan kinerja karyawan meski tidak signifikan namun hal itu juga berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Dari Fenomena di atas menggambarkan kinerja pegawai dari Tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan.

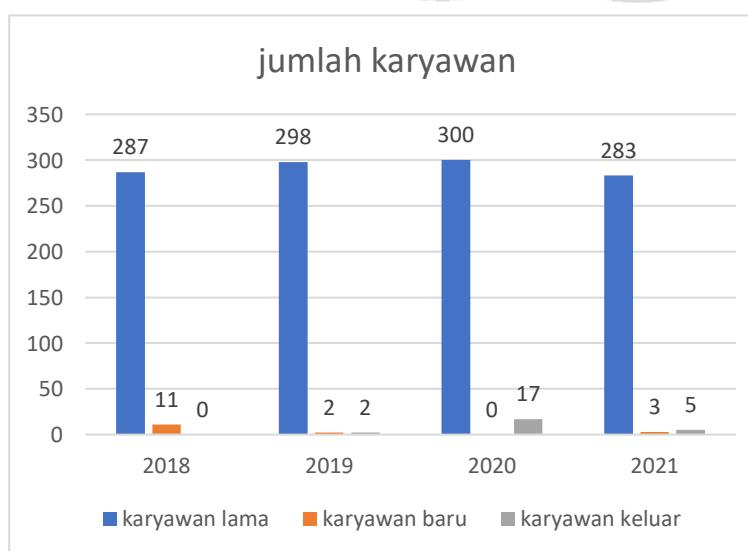
Adapun selain penurunan kinerja yang paling kelihatan adalah terkait ketepatan waktu dalam kehadiran bekerja sebagaimana data dibawah ini

Gambar 1.2



Berdasarkan data diatas terjadi absensi yang cukup tinggi pada tahun 2020 dan 2021 hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah banyak yang mengalami sakit dalam tahun tahun tersebut.

Gambar 1.3



Adapun jumlah karyawan mengalami penurunan yang cukup banyak di rentang tahun 2020 ke 2021 diataranya adalah disebabkan karyawan mengalami kejemuhan akibat sering dirumahkan sehingga memilih untuk mencari pekerjaan baru untuk menghidupi keluargananya.

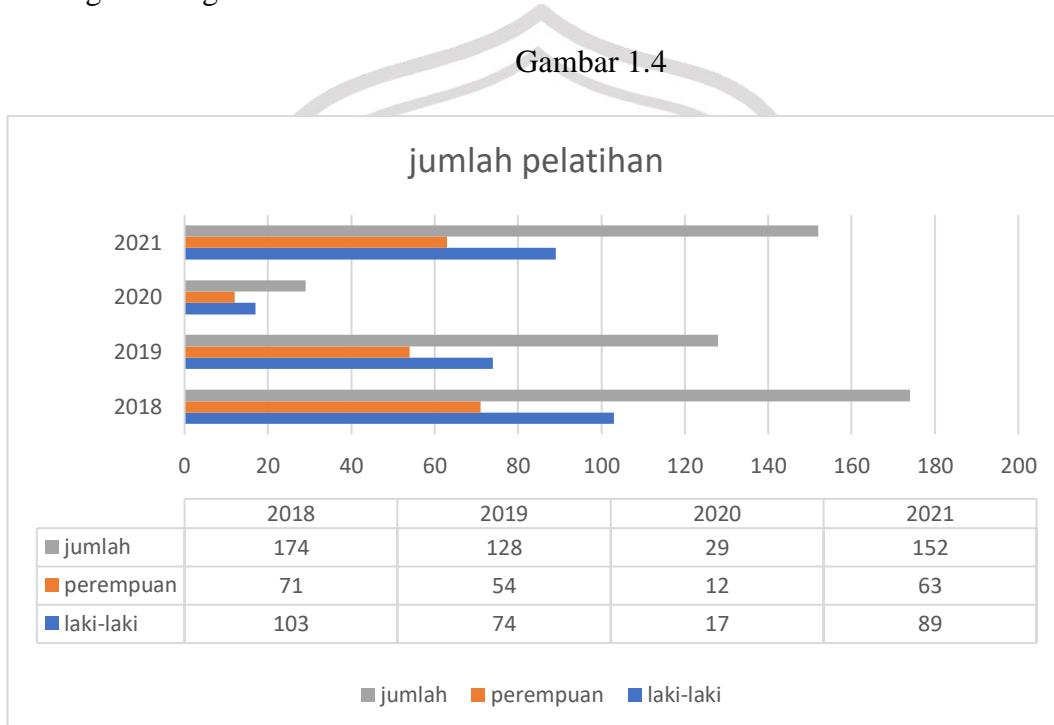
Dari data diatas ada sejumlah 17 karyawan yang memilih keluar mencari pekerjaan lain yang itu dianggap mampu menopang hidup keluarga. Dalam hal ini sumber daya manusia di wisata bahari lamongan juga mengalami kekurangan. Padahal Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik, karena sumber daya manusia mampu menyebabkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai maka perlu dilakukan training kembali untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta kualitas pelayanan . Namun pada faktanya justu terjadi kinerja karyawan masih dibawah standard sejak kembali masuk secara normal. Padahal salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah adalah melalui training.

Training merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Training dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan meningkatkan keterampilan serta kecakapan dan sikap

yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Training mempersiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Sehingga dalam periode tertentu perusahaan terus melalukan pelatihan sebagaimana gambar berikut:



Dari data diatas pelatihan di wisata bahari lamongan terus dilakukan secara berkesinambungan. Hanya pada tahun 2020 karena adanya pembatasan kegiatan oleh pemerintah maka hanya sedikit pelatihan yang dilakukan.

Pengaruh training terhadap kinerja juga dijelaskan secara empirik melalui penelitian terdahulu oleh Assem dan Dulewics (2014: 35) “menemukan bahwa training mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

Kajian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lloret, Sánchez dan Hernández (2016:17) menemukan bahwa “training mampu meningkatkan kinerja

pegawai yang lebih baik". Penelitian yang dilakukan oleh Otoo, Otoo, Abledu, dan Bhardwaj, (2019:32); Ibrahim, Boerhannoeddin, Bakare (2017:97) menemukan hasil yang berbeda tentang pengaruh training terhadap kinerja, dimana hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa training tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian kajian empirik di atas diuraikan dalam research gap sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gab

Research Gap	Peneliti	Temuan
Terdapat perbedaan pendapat tentang pengaruh training terhadap kinerja pegawai	Assem dan Dulewics (2014), Sharma (2014), Lloret, Sánchez dan Hernández (2016)	Menemukan <i>training</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai
	Ibrahim, Boerhannoeddin, Bakare (2017); Otoo, Otoo, Abledu, dan Bhardwaj, (2019)	Menemukan <i>training</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk mengatasi perbedaan atau gap maka dimasukkan variabel budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan. Parra dan Castillo (2013:66) menemukan bahwa "budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pinho, Rodrigues dan Dibb (2014:41) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga ada dugaan bahwa training akan berpengaruh manakala ada budaya organisasi yang mendukung. Sehingga berdasarkan peneliti-peneliti di atas maka bahwa budaya organisasi dapat dijadikan variable mediasi training terhadap kinerja.

Adapun dari fenomena yang ada yakni penurunan kinerja karyawan yang terjadi sejak 5 tahun terakhir ditambah dengan akibat dirumahkan dalam wak-

tu yang cukup lama maka perlunya dilakukan training kembali kepada karyawan lama dan baru. Namun karena kinerja masih dibawah standard padahal dalam banyak penelitian training dapat meningkatkan kinerja maka budaya organisasi sebagai model disiplin karyawan agar kinerja karyawan kembali seperti sebelumnya. Untuk itu maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Training Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Wisata Bahari Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang peneliti uraikan sebelumnya, agar dapat di analisis dan dapat menjawab permasalahan yang ada dalam sebuah penelitian, maka perumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah training berpengaruh terhadap budaya organisasi?
2. Apakah training berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah training berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah yang peneliti uraikan sebelumnya, agar dapat di analisis dan dapat menjawab permasalahan yang ada dalam sebuah penelitian, maka perumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh training terhadap budaya organisasi?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh training terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh training terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu kinerja terkait pelatihan dan budaya organisasi
 - 2) Hasil dari penelitian ini diharap dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Gresik dan sebagai bahan pertimbangan baik untuk menambah wawasan pengetahuan maupun sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - 1) Menjadi pedoman pelatihan dan budaya organisasi di PT. Bumi Lamongan Sejati.

- 2) Sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengetahui sejauh mana penerapan pedoman pelatihan dan penerapan budaya organisasi di PT. Bumi Lamongan Sejati



