

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI
WISATA OWABONG WATER PARK PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:
FITRI TITIS ARIYANTI
NIM. 1617201061

**JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Destinasi
Wisata Owabong Water Park Purbalingga.**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 7 Juni 2023
Saya yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
1D12DAKX392186701

Fitri Titis Ariyanti
NIM: 1617201061



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI
WISATA OWABONG WATER PARK PURBALINGGA**

Yang disusun oleh Saudara **Fitri Titis Ariyanti NIM 1617201061** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu tanggal 14 Juni 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2031078802

Pembimbing/Penguji

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Purwokerto, 16 Juni 2023

Mengerti/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Iqbal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Fitri Titis Ariyanti NIM 1617201061 yang berjudul:

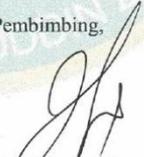
**Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Owabong
Water Park Purbalingga**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 7 Juni 2023

Pembimbing,



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Owabong Water Park Purbalingga

Fitri Titis Ariyanti

NIM. 1617201061

E-mail: fitrititisariyan28@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Pariwisata ialah salah satu sumber pendapatan negara yang esensial adanya dalam sebuah negara. Wisata Air Bojongsari, atau biasa disebut OWABONG, ialah wisata yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga. Dalam dunia yang terus berkembang ini, persaingan demi persaingan nampak terlihat, khususnya dalam bidang pariwisata. Demikian menjadi suatu tuntutan bagi Owabong Water Park di Purbalingga untuk kian unggul dari wisata lain. Adapun keberhasilan perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawan. Hal demikian menjadi persoalan besar yang mana harus ditemukan jalan keluarnya yang efektif guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan terlebih dalam rangka mencapai berbagai tujuan dari perusahaan tersebut dalam bersaing bersama perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik melalui strategi. Strategi sebagai suatu bentuk perencanaan akan keseluruhan pelaksanaan, gagasan dan aktivitas yang akan atau tengah ditempuh berkenaan pula dengan waktu serta perencanaan yang ada data yang diperlukan dalam penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini dilaksanakan secara langsung guna mengumpulkan sejumlah informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang diperoleh di Owabong Water Park Purbalingga adalah strategi yang digunakan sebagai peningkatan kinerja karyawan pada Owabong Water Park yaitu meliputi pemberian diklat (pendidikan dan latihan) kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan atau skill. Selain itu perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan bisa memenuhi target. Karyawan juga mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir. Perusahaan juga memberikan punishment bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kata kunci : *Strategi , Kinerja Karyawan, Pariwisata, Owabong Water Park*

***Employee Performance Improvement Strategies At Owabong Water Park
Purbalingga Tourism Destination***

Fitri Titis Ariyanti

NIM. 1617201061

E-mail: fitrititisariyan28@gmail.com

*Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Economics and
Business*

State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Tourism is one of the essential sources of state revenue in a country. Bojongsari Water Tourism, or commonly called OWABONG, is a tour located in Purbalingga Regency. In this ever-evolving world, competition in competition is evident, especially in the field of tourism. Thus it becomes a demand for Owabong Water Park in Purbalingga to be superior to other tours. The success of the company can be determined from the performance of employees. This is a big problem which must find an effective solution to improve the quality of employee performance, especially in order to achieve various goals of the company in competing with other companies. Management of employee resources can produce good performance through strategy. Strategy as a form of planning for the overall implementation, ideas and activities that will be or are being pursued also with respect to the time and planning for which there is data needed in the research.

The method used in this study is a type of field research. This research was carried out directly to collect some information and data needed in the research. Data collection techniques used by researchers include observation, interviews, and documentation.

The research results obtained at Owabong Water Park Purbalingga are a strategy used to improve employee performance at Owabong Water Park, which includes providing training (education and training) to employees to improve abilities or skills. In addition, the company gives awards to employees who work well and can meet targets. Employees also get the opportunity to enhance their career path. The company also provides punishment for employees who violate the rules set by the company.

Keywords : *Strategy, Employee Performance, Tourism, Owabong Water Park*

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik Manusia Adalah Yang Bermanfaat Bagi Orang Lain”

(HR. Ahmad)

“Sepiro Gedening Sengsoro Yen Tinompo Amung dadi Cubo”



PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, sehingga karya Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Teruntuk Allah SWT, dengan segala karunia, nikmat dan ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan
2. Kedua orang tuaku Ibu Sumarni dan Bapak Suhadiarjo yang sangat saya cintai dan yang selalu memberikan dukungan baik materiil maupun moriil. Terima kasih telah mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayangnya. Serta terima kasih untuk doa yang Ibu dan Bapak panjatkan yang selalu mengiringi disetiap langkahku.
3. Kakak kakaku yang selalu mendoakan dan mendukung, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dan semangat
4. Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park yang telah membantu proses penyusunan skripsi
5. Teman-temanku tercinta Fia, Dewi, Anggie dan Irin yang selalu saya repotkan dan terima kasih atas semangat yang telah kalian berikan
6. Seluruh teman-temanku angkatan 2016 Ekonomi Syariah B yang telah memberikan motivasi dan kenangan selama 4 tahun sampai terwujud skripsi ini.
7. Keluarga besar UKM PSHT UINSAIZU Purwokerto yang sudah seperti saudara kandung sendiri, terima kasih atas ilmu dan pengalamannya.
8. Keluarga besar UKK Kopma Satria Manunggal Purowokerto yang telah memberikan banyak pengalaman.
9. Rekan-rekan, sahabat dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terimakasih atas segala bantuan dan do'anya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

PANDUAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	<u>H</u>	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	<u>S</u>	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	<u>D</u>	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	<u>T</u>	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	<u>Z</u>	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Er
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syahadah ditulis Rangkap.

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fitri
------------	---------	----------------

4. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Fûrud

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لعن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القياس	Ditulis	<i>al-Qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samâ</i>
--------	---------	----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
------------	---------	----------------------

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *robbil 'alamin*, rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kontribusi Usaha Pembibitan Tanaman Terhadap Pendapatan Rumah Tangga (Studi Kasus : Desa Dawuhan Wetan Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas)”.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib M.Ag., Rektor UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sukhan Chakim, M.M., Wakil Rektor III UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. Dosen Pembimbing Akademik Ekonomi Syariah B 2016.
7. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, inspirasi dan motivasi kepada peneliti.
9. Dosen-dosen dan staf administrasi Program Studi Ekonomi Syari'ah S1 yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
10. Segenap Staf dan Karyawan Perpustakaan UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

11. Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park yang telah membantu proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulismohon kritik dan saran yang membangun sebagai evaluasi untuk penulisan karya tulis selanjutnya.

Demikian terimakasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Semoga bantuan dari semua pihak dapat menjadi amal yang diperhitungkan Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. *Amiin ya rabbal'alamiin.*

Purwokerto, 7 Juni 2023

Penulis

Fitri Titis Ariyanti

NIM. 1617201080



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
PANDUAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Konsep Strategi Organisasi	11
B. Konsep Peningkatan Kinerja	16
C. Konsep Pariwisata	33
D. Kajian Pustaka	37
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	48
C. Sumber Data	48
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Uji Keabsahan Data	50
F. Teknik Analisis Data	51
BAB IV PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	53

B. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Owabong Water Park Purbalingga.....	62
C. Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan di Owabong Water Park Purbalingga	71
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Daya Tarik Wisata, Desa Wisata.....	5
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3 Jumlah Tenaga Kerja	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi..... 57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 Usulan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 4 Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 5 Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 6 Blangko Kartu Bimbingan
- Lampiran 7 Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 Rekomendasi Seminar Proposal
- Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 10 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 11 Surat Rekomendasi Munaqosah
- Lampiran 12 Sertifikat Opak
- Lampiran 13 Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 14 Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 15 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 16 Sertifikat Aplikom
- Lampiran 17 Sertifikat KKN
- Lampiran 18 Surat Keterangan PPL
- Lampiran 19 Sertifikat PBM
- Lampiran 20 Sertifikat Kegiatan
- Lampiran 21 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana dalam kehidupan sehari-hari, kata “perusahaan” kerap kali didengar. Perusahaan didefinisikan sebagai unit kegiatan yang bergerak di bidang ekonomi yang mana dijalankan sebagai tempat penyedia barang serta jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan serta laba, dan ditujukan untuk masyarakat. Dalam kehidupan masyarakat unit kegiatan tersebut, kerap kali disebut sebagai lembaga sosial, dan memiliki beberapa kesamaan dalam beberapa hal sebagaimana lembaga sosial yang ada dalam kehidupan masyarakat, di kota maupun di desa dengan tujuannya masing-masing. Adapun berbagai contoh perusahaan penyedia barang diantaranya perusahaan pakaian, perusahaan meubel, perusahaan genting, batu bata, dan lain-lain. Sedangkan perusahaan yang menyediakan jasa misalnya perusahaan transportasi, bank, asuransi, perdagangan, pariwisata, dan lain-lain (Asri & Suprihanto, 1986).

Dalam menjalankan tugas serta aktivitasnya, suatu perusahaan memiliki tujuan yang hampir sama baik di bidang barang maupun jasa, tidak lain ialah keuntungan. Di samping itu, dalam dunia perusahaan, prioritas lainnya ialah berkenaan dengan kepuasan pelanggan akan produk, sebagaimana turut menjadi penentu suatu perusahaan dalam menentukan sistemnya. Hal demikian dikarenakan salah satu tolak ukur berhasilnya suatu perusahaan yaitu diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, kualitas pengelolaan dan programnya, serta menciptakan produk yang berdaya kualitas tinggi, yang mana dilaksanakan oleh perusahaan. Sehingga manajemen terhadap sumber daya manusia (SDM), menjadi salah satu kunci elemen keberlangsungan perusahaan. Adapun, manajemen dalam sumber daya didefinisikan sebagai suatu proses guna menanggulangi beragam persoalan dan permasalahan dalam kehidupan suatu organisasi dan perusahaan, yang mana ruang lingkungannya diantaranya tenaga kerja, pegawai serta buruh dan karyawan, serta *manager*, sehingga dalam

menjalankan fungsinya, suatu organisasi atau perusahaan dapat terlaksana dan tercapai tujuannya. (Masram & Mu'ah, 2017)

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997), aktivitas mengelola SDM merupakan hal yang sangat penting di tengah abad yang tengah berjalan ini. Hal demikian seiring dengan pemahaman bahwa SDM merupakan sentral suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dapat digaris bawahi bahwa secara umum, sumber daya dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya alam atau *natural resources* dan sumber daya manusia *human resources*. Dalam konsepnya, sumber daya berkenaan dengan manajemen menganut konsep “6M” yaitu *Market, Method, Machine, Material, Money, dan Man*. Di dalam kehidupan berorganisasi maupun di dalam perusahaan, terdapat hal utama yang perlu dipahami.

Pemahaman bahwa sumber daya manusia ialah hal pokok yang sangat esensial keberadaanya dan menjadi penentu dari penentu sumber daya lainnya. Hal demikian dapat dimaknai bahwasanya manusia ialah penggerak utama dalam sebuah pengorganisasian. Dengan demikian, kualitasnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ialah penentu utama kesuksesan. Hal demikian dapat ditarik makna bahwa sumber daya yang memadai akan menjadi hal biasa apabila tidak diiringi dengan kompetensi dari sumber daya manusia yang memadai (Sinambela, 2017). Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan Hasibuan (2002), karyawan didefinisikan sebagai seorang penjual ataupun pihak yang berkontribusi dalam mengerahkan pikiran dan tenaganya guna mendapatkan kompensasi yang mana telah ditetapkan terlebih dahulu. Lembaga sangatlah membutuhkan karyawan dalam menjalankan perusahaanya, dikarenakan tanpa adanya karyawan, maka pekerjaan akan sulit digerakkan dan dioperasikan. Dengan demikian perusahaan sangatlah membutuhkan keberadaan karyawan guna menunjang seluruh aktivitas operasionalnya (Onibala, Saerang, & Dotulong, 2017).

Armstrong dan Baron (1998:7) mengemukakan manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi (Wibowo, 2010).

Pariwisata ialah salah satu sumber pendapatan negara yang esensial adanya dalam sebuah negara. Dengan adanya pariwisata, maka pemerintah daerah akan mendapatkan imbas baik, dikarenakan adanya pemasukan dari beragam obyek wisata yang ada di daerah tersebut. Sementara itu, salah satu strategi dalam mengembangkan potensi industri dalam bidang pariwisata yaitu dengan diberlakukannya promosi obyek wisata guna meningkatkan perdagangan di daerah setempat serta penghasilan utama dari adanya obyek wisata, dan adanya aktivitas jual beli di daerah wisata. Pariwisata ialah fenomena yang unik dan kompleks yang mana bersifat multidimensi baik dalam hal ekonomi, sosial, fisik, maupun budaya. Dalam kinerjanya, pariwisata menawarkan pula beberapa jenis produk serta beragam wisata mulai dari wisata yang mengandung unsur sejarah, wisata yang bersifat buatan, serta wisata di alam, hingga beragam wisata minat khusus.

Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mencatat, pendapatan devisa dari sektor pariwisata Indonesia mencapai US\$0,49 miliar. Nilai tersebut tiga kali lipat lebih tinggi dari target tahun ini. Pada tahun 2022, Kemenparekraf menyoar pendapatan devisa sektor pariwisata sebesar US\$ 1,7 miliar. Target nilai devisa pariwisata tahun 2023 sebesar 2,07 miliar dolar AS pada batas bawah dan 5,95 miliar dolar AS pada batas atas. Nilai kontribusi PDB pariwisata sebesar 4,1 persen, serta ekspor produk ekonomi kreatif diperkirakan menembus 26,46 miliar dolar AS atau Rp

397,98 triliun. Target kinerja yang meningkat itu diharapkan memberikan dampak yang besar dengan keberadaan lapangan kerja sebesar 22,4 juta di sektor pariwisata dan 22,29 juta di sektor ekonomi kreatif. Berdasarkan data statistik pada bulan februari tahun 2023, kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) di Indonesia berjumlah 701,93 ribu kunjungan. Walaupun mengalami penurunan 4,62 persen dibandingkan bulan sebelumnya, akan tetapi kebangkitan sektor pariwisata semakin baik. Hal ini dengan terkendalinya pandemi Covid-19 dan pencabutan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 1 di Indonesia. Peningkatan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara sebesar 567,27 persen dibandingkan dengan bulan yang sama pada tahun lalu, yang didominasi oleh wisman dari Malaysia (18,10 persen) dan Australia (12,08 persen) sebagai penyumbang terbesar jumlah kunjungan wisman pada bulan februari. Secara kumulatif, kunjungan wisman pada Januari hingga Februari 2023 meningkat 532,94 persen dibandingkan periode yang sama pada tahun 2022.

Tabel 1
Jumlah Daya Tarik Wisata, Desa Wisata
Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2022

NO	KABUPATEN/KOTA	DAYA TARIK WISATA					Jumlah Desa TW	Desa Wisata	Jumlah DTW & Desa Wisata
		Alam	Budaya	Buatan	Minat Khusus	Lain- Lain			
1	Kabupaten Banjarnegara	13	2	14	4	2	35	1	36
2	Kabupaten Banyumas	44	4	38	3	10	99	1	100
3	Kabupaten Batang	17	6	20	-	15	58	-	58
4	Kabupaten Blora	6	12	5	-	-	23	-	23
5	Kabupaten Boyolali	19	12	26	1	-	58	-	58
6	Kabupaten Brebes	22	1	8	1	1	33	1	34
7	Kabupaten Cilacap	28	4	16	-	-	48	-	48
8	Kabupaten Demak	10	8	9	9	1	37	2	39

9	Kabupaten Grobogan	11	4	10	1	2	28	-	28
10	Kabupaten Jepara	20	11	4	1	1	37	3	40
11	Kabupaten Karanganyar	11	4	8	-	-	23	-	23
12	Kabupaten Kebumen	13	-	4	1	-	18	5	23
13	Kabupaten Kendal	13	10	17	4	12	56	4	60
14	Kabupaten Klaten	23	15	31	-	4	73		73
15	Kabupaten Kudus	5	18	6	-	-	29	-	29
16	Kabupaten Magelang	24	6	17	2	2	51	1	52
17	Kabupaten Pati	1	7	2	1	-	11	-	11
18	Kabupaten Pekalongan	13	2	4	-	9	28	4	32
19	Kabupaten Pemalang	16	-	4	10	-	30	-	30
20	Kabupaten Purbalingga	3	-	2	1	1	7	-	7
21	Kabupaten Purworejo	25	1	7	1	-	34	6	40
22	Kabupaten Rembang	13	2	43	-	13	71	31	102
23	Kabupaten Semarang	19	2	9	4	14	48	12	60
24	Kabupaten Sragen	16	7	8	-	1	32	1	33
25	Kabupaten Sukoharjo	1	1	4	-	-	6	-	6
26	Kabupaten Tegal	12	5	33	4	-	54	-	54
27	Kabupaten Temanggung	5	11	16	1	10	43	1	44
28	Kabupaten Wonogiri	22	7	14	21	5	69	7	76
29	Kabupaten Wonosobo	1	1	3	-	-	5	-	5
30	Kota Magelang	-	6	7	-	-	13	1	14
31	Kota Pekalongan	2	-	1	-	-	3	-	3
32	Kota Salatiga	5	-	1	-	2	8	-	8
33	Kota Semarang	6	2	12	-	-	20	-	20
34	Kota Surakarta	6	-	4	-	-	10	1	11
35	Kota Tegal	9	1	7	1	-	18	2	20
TAHUN 2022*		454	172	414	71	105	1,216	84	1,300
<i>Tahun 2021</i>		<i>418</i>	<i>175</i>	<i>365</i>	<i>76</i>	<i>96</i>	<i>1130</i>	<i>84</i>	<i>1214</i>
<i>Tahun 2020</i>		<i>342</i>	<i>161</i>	<i>291</i>	<i>69</i>	<i>92</i>	<i>955</i>	<i>86</i>	<i>1041</i>
<i>Tahun 2019</i>		<i>284</i>	<i>153</i>	<i>249</i>	<i>59</i>	<i>89</i>	<i>834</i>	<i>83</i>	<i>917</i>
<i>Tahun 2018</i>		<i>240</i>	<i>132</i>	<i>199</i>	<i>43</i>	<i>78</i>	<i>692</i>	<i>58</i>	<i>750</i>

Tabel diatas diketahui perkembangan statistik kepariwisataan khususnya di Jawa Tengah pada tahun 2022. Diketahui bahwa Daya Tarik Wisata di Jawa Tengah memiliki daya tarik wisat sebanyak 1300 dengan rincian 454 Wisata Alam, 172 Wisata Budaya, 414 Wisata Buatan, 71 Wisata Minat Khusus, Desa Wisata 84, dan 105 DTW lain-lain.

Wisata Air Bojongsari, atau biasa disebut OWABONG, ialah wisata yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga yang seringkali dikunjungi oleh masyarakat. Letak tepatnya berada di desa Bojongsari, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah. Wisata ini tergolong ke dalam wisata keluarga yang mana di dalamnya terdapat beberapa wahana diantaranya wahana air kolam renang, waterboom, gokart, dan lain sebagainya. Ide pencetusan wahana di Purbalingga tersebut, pertama kali digagas oleh bapak Bupati Purbalingga, yaitu Bapak Triyono Budi Sasongko yang mana awal mula pembangunannya pada tahun 2002. Dalam peresmiannya, yaitu pada tanggal 1 Maret tahun 2005. Owabong diresmikan dengan *soft opening* oleh Bapak Triyono Budi Sasongko dan melibatkan Gubernur Jawa Tengah pada saat itu yaitu Bapak Mardiyanto pada peresmian keduanya tanggal 18 Maret 2005 sekaligus sebagai *grand opening* Owabong (Tanto, 2019). Owabong tergolong ke dalam Perusahaan Daerah (Purbalingga), saat ini karyawannya berjumlah 120 orang.

Dalam dunia yang terus berkembang ini, persaingan demi persaingan nampak terlihat, khususnya dalam bidang pariwisata. Dengan demikian menjadi suatu tuntutan bagi Owabong Water Park di Purbalingga untuk kian unggul dari segi apapun. Dengan adanya persaingan demikian, akan adanya imbas pada daya kreatif serta inovatif tempat tempat wisata di daerah sekitar sehingga dapat pula menarik pelanggan dan dapat tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan. Adapun keberhasilan perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawan. Hal demikian menjadi persoalan besar yang mana harus ditemukan jalan keluarnya yang efektif guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan terlebih dalam rangka mencapai berbagai tujuan dari perusahaan

tersebut dalam bersaing bersama perusahaan lain. Prestasi dalam kerja sebagai bentuk kinerja dari karyawan ialah hasil kerja yang mana melibatkan fungsi kualitas dan kuantitas yang mana menjadi suatu pencapaian karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya serta merupakan bagian dari tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai bentuk aksi, bukan hanya suatu kejadian. Adapun hasil atau aksi dari sebuah pekerjaan, tidak dapat dilihat dalam waktu yang bersamaan sebagai suatu kejadian melainkan dapat bersifat jangka panjang. Karyawan secara hakekat ialah unsur dalam sumber daya dari sebuah perusahaan. Sumber daya dhemikian yang mana harus dipekerjakan dengan baik dikarenakan karyawan ialah living organism yang menjadikan berfungsinya suatu perusahaan yang menjadi unsur penting dalam perusahaan. Untuk mengelola sumber daya karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik tentunya memerlukan strategi. Strategi yaitu didefinisikan sebagai suatu bentuk perencanaan akan keseluruhan pelaksanaan, gagasan dan aktivitas yang akan atau tengah ditempuh berkenaan pula dengan waktu serta perencanaan yang ada. (Sihombing & Batoebara, 2019)

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan di OWABONG Water Park Purbalingga dengan judul **“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata OWABONG Water Park Purbalingga Desa Bojongsari Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah.”**

B. Definisi Operasional

Dalam mempermudah pengertian serta pemahaman, dan gambaran jelas berkenaan dengan judul yang mana diangkat, adapun beberapa istilah yang dijelaskan diantaranya:

1. Strategi Organisasi

Menurut Lynch & Wibisono, 2006 mengatakan Strategi Organisasi merupakan pola atau rencana yang menggabungkan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan

yang saling mengikat. Strategi merupakan penafsir serta analisis terhadap kemampuan internal atau kapabilitas organisasi, yang selanjutnya diartikan kedalam struktur organisasi (Julia & Masyrurroh, 2022)

2. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat pula didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang mana telah ditentukan pada periode tertentu dan telah diisepakati bersama. Menurut Shakeel dan Lodhi (2015), kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Adapun menurut (Shahzadi, et al, 2004), kinerja karyawan merupakan kinerja yang melibatkan perihal kuantitas serta kualitas, dan merupakan suatu bentuk kerja baik yang terlihat dilakukan maupun tidak, serta berkenaan dengan sikap akomodatif dalam dunia kerja, dan ketepatan dalam pengelolaan waktu. (Triemiaty, Maarif, Affandi, & Pawenary, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi, 2019)

3. Pariwisata

Pariwisata merupakan sersngkaian kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh perorangan atau keluarga ataupun kelompok dari tempat tinggal asalnya ke berbagai tempat lain degan tujuan melakukan kunjungan wisata dan bukan untuk bekerja atau mencari penghasilan di tempat tujuan (Soedarso, Nurif, & Windiani, 2014)

C. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang yang terdapat di atas, maka dapat dirumuskan beberapa fokus dalam penelitian diantaranya:

1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada destinasi wisata Owabong Water Park Purbalingga?
2. Apa saja faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan pada destinasi wisata Owabong Water Park Purbalingga?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah demikian, maka tujuan penelitian ini diantaranya ialah :

- a. Untuk mengetahui strategi apa yang digunakan Owabong Water Park Purbalingga dalam meningkatkan kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan demikian hasil dari penelitian ditujukan serta diharapkan agar dapat meningkatkan serta memberikan wawasan serta ilmu dan pengetahuan bagi pembaca maupun penulis mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan, serta sebagai referensi dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ditujukan dan ditargetkan agar dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ialah sedikit bahan masukan tentang strategi peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini agar lebih terarah dan runtut, berikut merupakan sistematikanya:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama merupakan pendahuluan yang didalamnya memuat uraian hal-hal yang mendasari dilakukannya penelitian ini. Uraian-uraian tersebut yaitu meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tutjuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua merupakan landasan teori yang didalamnya membahas teori teori yang digunakan penulis dalam melakukan peneletian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab yang didalamnya menguraikan metode yang digunakan peneliti dalam rangka mencari data, yaitu meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

HASIL BAB IV : DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat, merupakan penyajian data dan pembahasan yang menjelaskan gambaran umum mengenai objek penelitian dan membahas penemuan serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab kelima yaitu merupakan penutup yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta diakhiri dengan kalimat penutup.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Strategi Organisasi

1. Pengertian Strategi

Dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan tentu dibutuhkan strategi yang tepat dalam mencapainya. Semua perusahaan memiliki strategi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaannya. Hal itu menjadi satu pertimbangan bagi semua perusahaan untuk memiliki strategi yang tepat. Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” (*stratos* = militer dan *ag* = memimpin), yang berarti “generalship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Secara umum, strategi sebagai cara mencapai tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan (Arifudin, Tanjung, & Sofyan, 2020).

Strategi ialah pendekatan secara keseluruhan yang memiliki kaitan mengenai pelaksanaan gagasan, perencanaan, serta eksekusi suatu aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yaitu turunan kata dari bahasa Yunani *strategos* yang artinya “*the art of the general*” atau seni seorang panglima yang biasanya dipakai dalam peperangan pada zaman demokrasi Athena. Strategi juga bisa diartikan menjadi rencana yang disatukan, luas, serta berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019).

Menurut Henry Mintzberg strategi dapat didefinisikan menjadi 5 bagian, yaitu :

- a. Strategi sebagai rencana merupakan sebuah program atau langkah terencana untuk mencapai serangkaian tujuan atau cita-cita yang telah ditentukan, definisi ini sama halnya dengan konsep strategi perencanaan.

- b. Strategi sebagai pola (pattern) adalah sebuah pola perilaku masa lalu yang konsisten, dengan menggunakan strategi yang merupakan kesadaran yang terencana ataupun diniatkan. Strategi sebagai pola lebih mengacu pada sesuatu yang muncul begitu saja.
- c. Strategi sebagai posisi adalah menentukan merek, produk ataupun perusahaan dalam pasar, berdasarkan kerangka konseptual para konsumen ataupun para penentu kebijakan.
- d. Strategi sebagai taktik merupakan sebuah manuver spesifik untuk mengelabui dan mengecoh lawan (competitor).
- e. Strategi sebagai perspektif adalah mengeksekusi strategi berdasarkan teori yang ada ataupun menggunakan insting alami dari isi kepala atau cara berfikir ataupun ideologis (Sihombing & Batoebara, 2019).

2. Peranan Strategi

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, strategi memiliki peranan yang penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena strategi akan menunjukkan arah tindakan, dan bagaimana cara tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut Grant dalam bukunya menyatakan strategi memiliki 3 peranan penting dalam mencapai tujuan manajemen, yaitu:

- a. Strategi digunakan untuk pendukung pengambilan keputusan suatu elemen untuk mencapai kesukses. Strategi adalah suatu bentuk keputusan yang diambil oleh individu ataupun kelompok untuk memberikan kesatuan hubungan.
- b. Strategi digunakan sebagai koordinasi dan komunikasi. Salah satu peranan strategi sebagai koordinasi dan komunikasi adalah sebagai jalan untuk mendapatkan kesamaan arah atau tujuan bagi perusahaan.
- c. Strategi digunakan untuk mencapai target, konsep ini akan menggabungkan misi dan visi dalam menentukan kemana arah perusahaan pada masa yang akan datang (Budiono, 2019).

3. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan (Armosudiro, 2006: 12).

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dibentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana yang dikemukakan oleh James D Mooney Organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, akan tetapi perlu kita fahami bahwa yang menjadi dasar organisasi, bukan “siapa” akan tetapi “apanya” yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi, tetapi “apakah” tugas dari organisasi (Mooney, 1996: 23)

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran (Tsauri, 2014).

4. Struktur dalam Organisasi

Struktur organisasi merupakan proses penetapan struktur peran melalui penentuan kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas peugasan kelompok-kelompok aktivitas, pendelegasian wewenang serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik vertical maupun horizontal secara efektif. Artinya struktur organisasi menentukan bagaimana dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

Menurut John, Robert dan Michael dalam bukunya menyatakan bahwa untuk bekerja secara efektif dalam organisasi, manajer harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai struktur organisasi. Memandang bahwa bagan organisasi dikertas atau didinding, orang hanya akan melihat konfigurasi dari posisi, tugas pekerjaan dan garis otoritas antara bagian-bagian organisasi, dan struktur organisasi sesungguhnya akan dapat menjadi sesuatu yang lebih kompleks.

Dalam Winardi mengatakan bahwa organisasi formal pada dasarnya merupakan sebuah entitas yang berorientasi pada tujuan, yang dibentuk guna mengakomodasi upaya-upaya para individu-individu dan kelompok-kelompok di dalamnya. Karena bersifat formal, ia menyajikan hubungan-hubungan otoritas antara pekerjaan-pekerjaan, merinci rantai komando dan menspesifikasi kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur dalam hal mengoordinasi aktivitas-aktivitas (Wijaya, 2017)

5. Tujuan Organisasi

Setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menciptakan sebuah wadah atau badan dimana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. dan hal ini yang menjadi sebab adanya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan organisasi memiliki pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik untuk perekrutan anggota dan pencapaian apa yang akan atau ingin dilakukan dalam proses berjalannya organisasi tersebut.

Konsep tujuan organisasi dipandang secara luas mempunyai beberapa fungsi penting yang bervariasi menurut waktu dan keadaan. Berbagai fungsi tujuan organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Pedoman bagi kegiatan, tujuan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi.
- b. Sumber legitimasi, tujuan merupakan sumber legitimasi bagi suatu organisasi melalui pembenaran kegiatan-kegiatannya, dan disamping itu keberadaannya diakui dikalangan kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat.
- c. Standar pelaksanaan, bila tujuan dinyatakan secara jelas dan dipahami, hal ini akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan atau prestasi organisasi.
- d. Sumber motivasi, tujuan organisasi dapat berfungsi sebagai motivasi dan identifikasi karyawan yang penting.
- e. Dasar rasional pengorganisasian, tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi. Tujuan organisasi dan struktur organisasi berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya, implementasi berbagai unsur perancangan organisasi yang meliputi pola komunikasi, mekanisme pengawasan, departementalisasi, dan lain-lain.

6. Manfaat Organisasi

Mengikuti atau menjadi bagian dari sebuah organisasi mempunyai dampak sangat besar untuk kehidupan, karena dalam sebuah organisasi bisa di ibaratkan sebagai masyarakat dalam lingkup kecil. Selalu ada masalah yang perlu dipecahkan bersama, sikap saling menjaga dan bertanggung jawab terhadap keutuhan anggota atau pun mempertahankan sebuah kelompok, memberikan gambaran sebuah perjuangan panjang, dan ini akan sangat membantu ketika dalam penyelesaian masalah atau memberikan masukan kepada masyarakat dalam lingkup yang lebih luas. Beberapa manfaat lain yang dapat kita peroleh dari suatu organisasi antara lain:

a. Tercapainya sebuah tujuan

Organisasi dibentuk dari tujuan-tujuan bersama yang berkaitan, maka pencapaian tujuan yang dilakukan oleh orang banyak atau dalam artian anggota sebuah kelompok lebih berpeluang untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal dan efektif.

b. Melatih mental berbicara didepan publik

Mental berbicara didepan umum tidak setiap orang bisa peroleh dengan mudah, harus dengan pelatihan lama dan berkala. Sebuah organisasi, kelompok belajar, atau kelompok studi ilmiah bagi para mahasiswa adalah sebuah wadah yang tepat untuk pengembangan public speaking.

c. Mudah memecahkan masalah

Karena dalam sebuah organisasi permasalahan adalah hal yang sangat sering terjadi, entah karena perbedaan pendapat atau permasalahan dalam segi fiskal sebuah kelompok. Pemecahan dari setiap permasalahan yang ada mengajarkan bagaimana harus bersikap dan menyikapi permasalahan yang ada dalam kehidupan masyarakat yang lebih kompleks dan majemuk.

d. Melatih leadership

e. Memperluas pergaulan

f. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan

g. Membentuk karakter seseorang

h. Kuat dalam menghadapi tekanan

i. Mampu mengatur waktu dengan sangat baik

j. Sebagai ajang pembelajaran kerja yang sesungguhnya (Ambarwati, 2018).

B. Konsep Peningkatan Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan,

makin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja atau kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan Hasibuan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Moehariono, bahwa kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategisuatu organisasi, sedangkan Rivai, bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Beberapa argumen tentang kinerja dari hasil kerja karyawan organisasi masih memiliki banyak penilaian yang berbeda-beda. Kinerja diibaratkan sebagai hasil prestasi yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya itu. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2015). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2018), bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Dari beberapa pengertian arti kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut memenuhi sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Widyaningrum, 2020).

Di dalam Al Qur'an juga membahas tentang kinerja karyawan, seperti dalam Surat Al Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Maksud dari Surat Al Ahqaf ayat 19 tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Dalam sebuah hadist H.R. Thabrani juga diterangkan pengertian kinerja karyawan sebaai berikut :

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)”.

Maksud hadits diatas adalah karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya bisa tepat, terarah, jelas dan tuntas akan membawa perusahaan menjadi lebih baik. Sebuah pekerjaan juga harus dilakukan dengan terencana dan terprogram dengan baik. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Dan Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang

mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.

2. Indikator Kinerja

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

a. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan seseuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Umayya,2016). Seperti, melakukan pekerjaan seseuai dengan operation manual, dan melakukan pekerjaan seseuai dengan inspection manual.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan seseuai dengan deadline yang telah ditentukan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dngan jam kejra yang telah ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari

kemampuannya bekerjasama dengan pekerja lainnya. Misalnya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerjasama dengan rekan kerja secara baik (Asnawi, 2019)

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenanga, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja (Juniarti & Putri, 2021)

4. Penilaian Kinerja

Mc Gregor (1957) menyatakan paradigma penilaian kinerja model evaluasi menjadi analisis. Perubahan pendekatan penilaian ini berdampak positif bagi pegawai dan organisasi. Dalam metode baru ini pegawai sebagai agen perubahan yang aktif, bukan subjek yang pasif. Tidak hanya kekurangan (*weakness*) yang dinilai, tapi juga potensi kekuatan (*strengths*) para pegawai. Fokus penekanan penilaian kinerja melihat ke masa depan agar diperoleh target kinerja yang *realistic*.

Pada hakikatnya, kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan waktu cukup panjang. Penilaian dilakukan terhadap kinerja karyawan atau organisasi dan atas dasar tersebut dilakukan review terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan. Penilaian dan review dilakukan terhadap sumber daya manusia maupun organisasi secara *periodic*, untuk mengukur, menilai dan mengevaluasi tentang seberapa jauh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penilaian, review dan evaluasi merupakan masukan umpan balik terhadap perencanaan maupun proses pelaksanaan kinerja, maupun untuk perbaikan kinerja dikemudian hari (wibowo, 2007:212) (Haryono, 2018).

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun secara umum tujuan penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu :

a. *Performance improvment*

Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b. *Compensation adjustment*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c. *Placement decision*

Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

d. *Training and development needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

e. *Carrer planning and development*

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

a. *Staffing process deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

b. *Informational inaccuracies and job-design errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

c. *Equal employment opportunity*

Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.

d. *External challenges*

Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

e. *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

6. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55). Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah :

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan kinerja adalah (Rivai & Basri, 2004:58), antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan hidup.
- 3) Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
- 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- 6) Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 7) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- 8) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 9) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- 10) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- 11) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- 12) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- 13) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b. Manfaat bagi penilai (supervisor/manager/penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai & Basri, 2004:60) adalah :

- 1) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- 2) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

- 3) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- 4) Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- 5) Peningkatan kepuasan kerja
- 6) Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
- 7) Meningkatkan kepuasan kerja balik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
- 8) Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan adanya pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- 9) Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekati ide dari karyawan dengan ide para manajer.
Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
- 10) Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai harapan dari manajer.
- 11) Sebagai median untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer.
- 12) Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
- 13) Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.

- 14) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

c. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai & Basri, 2004:62) antara lain:

- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena, komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan, peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, dan peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- 2) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- 3) Meningkatkan kualitas komunikasi
- 4) Meningkatkan motivasi secara keseluruhan
- 5) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 6) Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- 7) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.
- 8) Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, kemampuan mengenali setiap permasalahan
- 9) Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
- 10) Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi

secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik.

- 11) Karyawan yang potensil dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.
- 12) Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Rianto, 2010)

7. Bentuk-bentuk Pelatihan dan Pengembangan

Dalam kamus Bahasa Indonesia Pelatihan diartikan sebagai pelajaran membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan di rumuskan sebagai berikut: Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*)

8. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Carrel dkk menyatakan dalam bukunya bahwa tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*).

Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.

b. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*)

Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*).

Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.

d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*).

Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion and managerial succession*).

Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karir. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*).

Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya (Widodo, 2015)

9. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide, maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai. Metode pengembangan terdiri atas :

a. Metode latihan atau training

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasarpeserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Metode-metode latihan menurut Andrew F. Sikula antara lain:

1) *On the job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode latihan dibedakan menjadi 2 cara yaitu : 1). Cara informal yaitu pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekkannya. 2). Cara formal yaitu supervisor menunjuk seseorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

2) *Vestibule*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan

dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat , dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3) *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi kerja atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yyang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

5) *Apprenticeship*

Metode ini adlah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classrom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (penajaran), *conference* (rapat), *programmed intruction*, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, metode seminar.

a) *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode kuliah diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedang dilatih mencatatnya serta mempersepsikannya. Metode kuliah merupakan suatu metode tradisional karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta pengembangan bersikap pasif.

b) *Conference* (rapat)

Pelatih memberikan suatu masalah tertentu dan peserta pengembangan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan

masalah tersebut. Mereka harus mengemukakan ide dan sarannya untuk didiskusikan serta diterapkan ksimpulannya.

c) *Programmed instruction*

Program intruksi merupakan bentuk training sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku, atau mesin pengajar.

7) Metode studi kasus

Dalam teknik studi kasus, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pengembangan. Kasus ini tidak disertai data yang komplet atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya. Peserta ditugaskan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaiannya.

8) Role playing

Teknik dalam metode ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara. Misalnya tentang kasus hubungan atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu, cara-cara memberikan perintah, dan cara-cara memberikan hukuman.

9) Metode diskusi

Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain percaya terhadap pendapatnya.

10) Metode seminar

Metode seminar bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

b. Metode pendidikan (*education method*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil

yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F. Sikula (1981:243-274) adalah sebagai berikut:

1) *Training methods*

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode/*development*, karena manajer adalah juga karyawan

2) *Under study*

Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seorang karyawan yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

3) *Job rotation and planned progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Letak pelaksanaan *planned progression* sama dengan *job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

4) *Coaching and counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. *Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.

5) *Junior board of executive or multiple management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajemen lini (*top management*). Komisi penasihat ini hanya berperan sebagai staf.

6) *Commite assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan. ditentukan berbagai bentuk komite seperti komite formal dan informal, komite tetap dan sementara, dan komite eksekutif dan staf.

7) *Bussiness games*

Bussiness games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi-operasi bisnis.

8) *Sensitive training*

Sensitive training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

9) *Other development methof*

Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan untuk manajer, misalnya teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh Dauglas Mc. Gregor. Kesimpulannya ialah setiap metode harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal (Hasibuan, 2016)

C. Konsep Pariwisata

1. Pengertian Pariwisata

Pariwisata ialah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk berekreasi atau berlibur. Tempat berwisata atau disebut juga destinasi wisata memiliki daya tarik berupa daya tarik alam (keindahan pemandangan, topografi alam), daya tarik budaya (keunikan budaya, atraksi kesenian), serta daya tarik minat khusus (wisata belanja, wisata religi). Destinasi wisata terdiri dari beberapa elemen seperti atraksi, fasilitas, aksesibilitas, citra, harga dan

sumber daya manusia (Novitaningtyas et al., 2019; Sunaryo, 2013) (Asri & Suprihanto, 1986) (Verawati, Achsa, & Novitaningtyas, 2022).

2. Jenis Pariwisata

Menurut Pendit (2004) ada beberapa jenis pariwisata yang sudah dikenal, antara lain :

a. Wisata budaya

Wisata budaya yaitu merupakan perjalanan yang dilakukan atas dasar keinginan untuk memperluas pandangan hidup seseorang dengan cara mengadakan kunjungan ke tempat lain atau ke luar negeri, mempelajari keadaan rakyat, kebiasaan, dan adat istiadat mereka, cara hidup mereka, kebudayaan mereka dan seni mereka.

b. Wisata kesehatan

Wisata kesehatan yaitu perjalanan seseorang wisatawan dengan tujuan untuk menukar keadaan dan lingkungan tempat sehari-hari dimana ia tinggal demi kepentingan beristirahat baginya dalam arti jasmani dan rohani

c. Wisata olahraga

Wisata olahraga yaitu wisatawan-wisatawan yang melakukan perjalanan dengan tujuan berolahraga atau memang sengaja bermaksud mengambil bagian aktif dalam pesta olahraga di suatu tempat atau negara.

d. Wisata komersial

Wisata komersial yaitu termasuk perjalanan untuk mengunjungi pameran-pameran dan pekan raya yang bersifat komersial, seperti pameran industri, pameran dagang dan sebagainya.

e. Wisata industri

Wisata industri yaitu merupakan perjalanan yang dilakukan oleh rombongan pelajar atau mahasiswa, atau orang-orang awam ke suatu kompleks atau daerah perindustrian, dengan maksud dan tujuan untuk mengadakan peninjauan atau penelitian.

f. Wista bahari

Wisata bahari yaitu wisata yang banyak dikaitkan dengan danau, pantai, atau laut.

g. Wisata cagar alam

Wisata cagar alam yaitu jenis wisata yang biasanya diselenggarakan oleh agen atau biro perjalanan yang mengkhususkan usaha-usaha dengan mengatur wisata ke tempat atau daerah cagar alam, taman lindung, hutan daerah pegunungan, dan sebagainya yang kelestariannya dilindungi oleh undang-undang.

h. Wisata bulan madu

Wisata bulan madu yaitu suatu penyelenggaraan perjalanan bagi pasangan-pasangan pengantin baru yang sedang berbulan madu dengan fasilitas-fasilitas khusus dan tersendiri demi kenikmatan perjalanan.

3. Pengertian wisatawan

Wisatawan sebagaimana telah diatur pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan dinyatakan bahwa wisatawan adalah orang yang melakukan wisata. Lebih lanjut, Suwantoro (2004) mendefinisikan wisatawan (tourist) adalah seseorang atau sekelompok orang yang melakukan suatu perjalanan wisata, jika lama tinggalnya sekurang-kurangnya 24 jam di daerah atau negara yang dikunjungi. Apabila mereka tinggal di daerah atau negara yang dikunjungi kurang dari 24 jam, maka mereka disebut sebagai pelancong (excursionist).

IUOTO (The International Union of Official Travel Organization) menggunakan batasan pendefinisian mengenai wisatawan secara umum, yaitu pengunjung adalah setiap orang yang datang ke suatu negara atau tempat tinggal lain, dan biasanya dengan maksud apapun, kecuali untuk melakukan pekerjaan yang menerima upah. Pengunjung (visitor) tersebut dapat dibedakan menjadi ke dalam dua kategori, yaitu:

- a. Wisatawan (Tourist) adalah pengunjung yang tinggal sementara sekurang-kurangnya 24 jam di suatu negara. Wisatawan dengan maksud perjalanan wisata dapat digolongkan menjadi 2 yaitu :1) Pesiari (leisure), untuk keperluan rekreasi, liburan, kesehatan, studi, keagamaan, dan olahraga. 2) Hubungan dagang, sanak saudara, handai taulan, konferensi, misi, dan sebagainya.
- b. Pelancong (Excursionist) adalah pengunjung sementara yang tinggal di suatu negara yang dikunjungi dalam waktu kurang dari 24 jam.
- c. Teori-teori kepariwisataan secara umum membagi produk wisata menjadi tiga bagian besar, yaitu daya tarik wisata, aksesibilitas, dan amenitas. Namun beberapa teori menyatakan bahwa daya tarik wisata adalah produk pariwisata yang utama, sedangkan aksesibilitas dan amenitas merupakan produk ikutan atau sampingan. Tanpa daya tarik wisata, aksesibilitas dan amenitas tidak akan ada atau tidak dapat disebut produk pariwisata. Lebih jauh lagi, beberapa teori membagi daya tarik pariwisata menjadi daya tarik wisata dan industri kepariwisataan (tourism industry).

4. Tujuan Wisata

Selanjutnya kepariwisataan memiliki fungsi memenuhi kebutuhan jasmani, rohani, dan intelektual setiap wisatawan dengan berekreasi dan melakukan perjalanan serta meningkatkan pendapatan negara untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009, Kepariwisata bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi
- b. Meningkatkan kesejahteraan rakyat
- c. Menghapus kemiskinan
- d. Mengatasi pengangguran
- e. Melestarikan alam, lingkungan, dan sumber daya
- f. Memajukan kebudayaan

- g. Mengangkat citra bangsa
- h. Memupuk rasa cinta tanah air
- i. Memperkukuh jati diri dan kesatuan bangsa, dan
- j. Mempererat persahabatan antar bangsa (Damanik, et al., 2022)

D. Kajian Pustaka

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan (Puji Lastri T Sihombing, Maria Ulfa Batoebara, 2019).	Hasil penelitian sebagaimana judul tersebut menunjukkan bahwa di CV Multi Baja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya, yaitu diantaranya efektivitas, kuantitas, kualitas, kemandirian dalam bekerja, ketepatan waktu, serta komitmen dalam setiap diri pekerja, beberapa hal demikian merupakan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, yang mana belum terlaksana dengan begitu baik dan memerlukan	Adapun metode dalam penelitian ini ialah metode analisis deskriptif kualitatif, yang mana ditujukan guna memberikan penjelasan secara jelas mengenai masalah serta objek penelitian yang didasarkan pada adanya fakta di lapangan.	Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh CV. Multi Baja, yang dapat pula dijadikan sebagai acuan, yaitu diantaranya jenjang karir serta training, transparansi dalam sistem penilaian, pemenuhan akan hak dan kewajiban karyawan, pemberian dorongan yang bersifat positif, strategi fungsional evaluasi dan program kerja, strategi jangka panjang, analisis pilihan strategi, lingkungan

		pembenahan agar dapat menjadi lebih baik.		internal serta eksternal, dan beracu pada visi dan misi perusahaan.
2	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeaway) Surabaya (Sri Susilowati, Ira Farida, 2018)	Penelitian ini menghasilkan Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah dilakukan PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (safeaway) Surabaya. Perusahaan bertanggungjawab dalam upaya peningkatan keahlian dalam bekerja, untuk dapat mewujudkan skill yang hebat bagi para pekerjanya.	Untuk mengetahui dan memahami Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang digunakan untuk perusahaan.	Fokus masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.
3	Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Santoso (Sri Wahyuningsih, Naomi Chandradewi Manangka, Prihatin Jati, 2021)	Adapun, letak perusahaan yaitu berada di Kuadran I apabila didasarkan pada analisis SWOT, dengan nilai IFAS nya yaitu 6,13 dan memiliki skor dengan kekuatan	Penelitian demikian bertujuan guna mengetahui strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mana metode yang digunakan di	Teknik menggunakan Teknik yang digunakan ialah (Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat) atau disingkat SWOT.

		<p>yaitu 3,28 dan nilai kelemahan yaitu 2,85. Dengan total nilai EFAS yaitu 4,85 dan nilai peluang yaitu 2,81 serta nilai ancaman sebesar 2,04. Dengan demikian posisi tersebut sangat menguntungkan CV. Santoso. Sehingga berpotensi dalam memanfaatkan serta menggunakan peluang yang ada, disertai dengan kekuatan yang ada.</p>	<p>dalamnya yakni metode kualitatif, menggunakan cara wawancara, dokumentasi.</p>	
4	<p>Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi (Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi, Pawenary, 2019)</p>	<p>Apabila didasarkan dari hasil penelitian, keselamatan kerja serta kepuasan dalam bekerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, hal demikian menjadikan budaya organisasi turut serta mempengaruhi kinerja karyawan berkenaan dengan</p>	<p>Untuk mengetahui strategi yang tepat digunakan untuk perusahaan.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah fokus menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja dan aktivitas pekerjaan karyawan, serta analisis berupa pengaruh</p>

		kepuasan hasil kerja.		keselamatan dalam bekerja terhadap kinerja dari semua karyawan, menganalisis adanya budaya dalam organisasi, kepuasan selama kerja, dan serta keselamatan kinerja.
5	Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor) (Isal Anwar Hasan, Rudiyanasyah, 2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator pengalaman, keterampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan, sanksi, diklat.	Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu : pengamatan, interview atau wawancara, dan dokumentasi	Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia terdiri dari tiga indikator pengalaman, keterampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja
6	Strategi	Tujuan dari	Teknik	Dalam

	<p>Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. (Dhany Iskandar, 2018)</p>	<p>penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan.</p>	<p>pengumpulan yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan wawancara</p>	<p>penelitian ini, kami mengamati penerapan Sumber Daya Manusia pada manajemen PT Swadharma Sarana Informatika (SSI), PT. Sarana Reswara Abadi (SRA) dan PT. Reswara Prima Express (Respex), Berdasarkan target pelayanan dan operasinya, 2. Dalam penelitian ini, kami menyiapkan kuesioner untuk responden yang akan diwawancarai dan hasilnya digunakan untuk analisis pencapaian kinerja perusahaan yaitu probabilitas produktivitas perusahaan. 3. Dapat diidentifikasikan strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk</p>
--	--	--	--	--

				mencapai visi dan misinya. 4. Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan sesuai target kinerja perusahaan dari segi kinerja saat ini.
7	Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. (Uci Pramida, Dety Mulyanti, 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit. . Penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit, antara lain pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian insentif dan reward, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar departemen, serta peningkatan kualitas lingkungan	Metode yang digunakan adalah studi literatur, yaitu dengan melakukan tinjauan terhadap artikel, jurnal, dan buku yang relevan dengan topik penelitian	Pada penelitian ini Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit.

		<p>kerja. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit.</p>		
8	<p>Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. (Tries Edy Wahyono, 2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <p>(1) strategi adalah cara untuk menyelesaikan dan memperbaiki suatu permasalahan.</p> <p>(2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang tunjukkan oleh karyawan selama bekerja.</p> <p>(3) strategi peningkatan kinerja karyawan adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara: pengadaaan rapat kerja perusahaan</p>	<p>Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data dengan triangulasi sumber.</p>	<p>Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan startegi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Metode penelitian dengan kualitatif melalui pendekatan Grounded Theory dari Arnoldo C. Hax & Nicholas S tentang strategi serta dari Mangkunegara tentang kinerja karyawan.</p>

		<p>untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada karyawan, pemberian pelatihan peningkatan kemampuan hard dan soft skill karyawan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan, serta dengan pemberian penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.</p>	
--	--	--	--

Berikut penulis jabarkan dari karya ilmiah sebelumnya di atas :

1. Penelitian dari Puji Lastri T Sihombing, Maria Ulfa Batoebara (2019) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Muliti Baja Medan”. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan di CV. Multi Baja Medan dari 6 (enam) indicator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, yang menjadi parameter strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik dan harus melakukan pembenahan sehingga mendapatkan hasil yang baik. Strategi peningkatan kinerja karyawan CV. Multi Baja Medan yang menjadi acuan diantaranya yang lebih mengacu pada visi misi perusahaan, lingkungan eksternal dan internal, analisis pilihan strategi, sasaran jangka panjang, strategi

fungsi, program pelaksanaan dan evaluasi, memberikan dorongan yang positif (self reinforcement), memenuhi hak dan kewajiban karyawan, sistem penilaian yang transparan, jenjang karir dan melakukan pelatihan(training).

2. Penelitian dari Sri Susilowati, Ira Farida, (2018) berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeaway) Surabaya. Penelitian ini menghasilkan Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah dilakukan PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. Perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan kerja, skill para karyawannya menjadi lebih baik. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan dalam bentuk humanis. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performance kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga diperoleh sumberdaya manusia yang unggul.
3. Penelitian dari Sri Wahyuningsih, Naomi Chandrdewi Manangka , Prihatin Jati (2021) berjudul “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Santoso” ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan cara wawancara. Penelitian dengan menggunakan Teknik analisis SWOT ((Strength, Weakness, Opportunity dan Threat). Berdasarkan hasil analisis matriks SWOT ditemukan bahwa posisi perusahaan berada dalam posisi kuadran I, dengan nilai total IFAS sebesar 6,13 dengan skor kekuatan sebesar 3,28 dan nilai kelemahan sebesar 2,85. Nilai total EFAS sebesar 4,85 dari nilai peluang sebesar 2,81 dan nilai ancaman sebesar 2,04. Ini berarti posisi perusahaan sangat

menguntungkan. CV. Santoso memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada.

4. Penelitian dari Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi, Pawenary, (2019) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kejadian keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Alternatif strategi yang dapat dilakukan oleh PT Bakrie Construction dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
5. Penelitian dari Isal Anwar Hasan, Rudiyanayah, (2017) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Peningkatan kinerja Radio Republik Indonesia dari tiga indikator pengalaman, keterampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja dapat dikatakan sudah terlaksana cukup baik. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan, sanksi, diklat.
6. Penelitian dari Dhany Iskandar, (2018) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan”. Salah satu isu utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. 1. Dalam penelitian ini, kami mengamati penerapan Sumber Daya Manusia pada manajemen PT Swadharma Sarana Informatika (SSI), PT. Sarana Reswara Abadi (SRA) dan PT. Reswara Prima Express (Respex), Berdasarkan target pelayanan dan operasinya, 2. Dalam penelitian ini, kami menyiapkan kuesioner untuk responden yang

akan diwawancarai dan hasilnya digunakan untuk analisis pencapaian kinerja perusahaan yaitu probabilitas produktivitas perusahaan. 3. Dapat diidentifikasi strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. 4. Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan sesuai target kinerja perusahaan dari segi kinerja saat ini.

7. Penelitian dari Uci Pramida, Dety Mulyanti, (2023) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review”. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa strategi pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Selain itu, pemberian insentif dan reward juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.
8. Penelitian dari (Tries Edy Wahyono, 2022) berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan startegi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) strategi adalah cara untuk menyelesaikan dan memperbaiki suatu permasalahan. (2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang tunjukkan oleh karyawan selama bekerja. (3) strategi peningkatan kinerja karyawan adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara: pengadaan rapat kerja perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahannya kepada karyawan, pemberian pelatihan peningkatan kemampuan hard dan soft skill karyawan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan, serta dengan pemberian penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun, penelitian dapat didefinisikan sebagai aktivitas dalam suatu penyelidikan yang mana terorganisasi, dan dilakukan secara hati-hati guna menentukan dan mendapatkan fakta mengenai sesuatu. Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah *Field Research* atau penelitian lapangan. *Research* atau penelitian berasal dari dua suku kata yakni *re* yang mana berarti kembali, serta *to search* yang memiliki arti mencari. Penelitian adalah mencari kembali suatu pengetahuan. (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan, ialah penelitian yang dilaksanakan secara langsung guna mengumpulkan sejumlah informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Owabong Water Park Purbalingga Desa Bojongsari Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah. Waktu penelitian dari bulan Oktober 2022 – Juni 2023.

C. Sumber Data

Dalam melaksanakan sebuah penelitian, aktivitas penelitian ialah hal penting yang mana harus dilalui, dikarenakan terikat bersama dengan keberadaan data yang penting adanya sebagai bahan dari informasi yang berisi gambaran spesifik berkaitan dengan obyek dalam penelitian. Data dalam penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu diantaranya:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.
2. Data Sekunder, ialah data yang mana diperoleh dan dikumpulkan peneliti berdasarkan dari sumber yang sudah ada, dalam hal ini peneliti

ialah tangan kedua. (Siyoto & Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, 2015)

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna melangsungkan penelitian, peneliti menerapkan beberapa Teknik dalam pengumpulan data, diantaranya:

1. Observasi

Observasi ialah aktivitas yang mana di dalamnya dilakukan penelitian langsung guna mengamati perilaku serta aktivitas individu di tempat dimana terdapat penelitian. Dalam pengamatan demikian, peneliti dituntut untuk mencatat segala sesuatu yang berkaitan, dan mengajukan sejumlah pertanyaan terkait aktivitas yang terjadi pada lokasi tempat penelitian. (Creswell,2016) dalam bukunya mengatakan bahwa observasi dapat pula dimaknai sebagai pengamatan langsung di lapangan. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan mengamati secara langsung di Owabong Water Park Purbalingga

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan suatu aktivitas untuk memperoleh informasi, yang mana tidak dapat diperoleh melalui tahap pemberian kuesioner dan observasi. Hal demikian terjadi dikarenakan peneliti tidak melakukan observasi terhadap kesemuanya. Yang mana dalam penelitian, data tidak hanya diperoleh dengan observasi. Dengan demikian diperlukannya pertanyaan-pertanyaan yang harus diajukan oleh seorang peneliti. Pertanyaan yang dimaksud haruslah mengandung pikiran, persepsi, serta pendapat atau pandangan, peristiwa, fakta, serta realita. Dengan memberikan pertanyaan, peneliti telah berhasil memasuki dunia orang yang diteliti berdasarkan pemikiran-pemikiran yang tercurah. Dengan demikian, perasaan, persepsi, serta pikiran orang menjadi beberapa hal yang penting dalam sebuah penelitian untuk dipahami dan dianalisis dengan menggunakan metode ilmiah. (Raco, Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik

dan Keunggulannya, 2010). Peneliti melakukan wawancara langsung dengan Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park Purbalingga.

3. Dokumentasi

GJ. Reiner, sejarawan terkemuka dari University College London, dalam Fu'adz Al-Gharuty menjelaskan istilah dokumen dalam tiga arti luas, yaitu yang meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan, kedua dalam arti sempit yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja, ketiga dalam arti spesifik yaitu hanya yang meliputi surat-surat resmi dan surat-surat negara, seperti surat perjanjian, undang-undang, konsensi, hibah dan sebagainya. Sugiyono menyatakan bahwasanya dokumen ialah sebuah catatan yang berisikan peristiwa yang mana sudah berlalu dan memiliki beberapa bentuk, diantaranya gambar, tulisan, dan berupa karya- karya yang monumental dari seseorang. (Sidiq & Choiri, 2019). Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan mengambil dokumentasi yang kiranya diperlukan.

E. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam sebuah penelitian didasarkan pada kriteria tertentu yang mana telah ditentukan. Di dalam uji keabsahan data, melibatkan uji kredibilitas data, dengan tujuan untuk mengukur derajat keabsahan data serta akurasi ketepatan data dalam penelitian kualitatif. Dapat dikatakan bahwasanya dalam proses penelitian dianggap kredibel apabila dalam uji keabsahan datanya sudah sesuai. Adapun beberapa cara menguji keabsahan data yaitu diantaranya:

1. Triangulasi ialah bagian dari cara menguji keabsahan data dimana berfungsi dalam memberikan keyakinan serta kepastian bahwa data yang ada sudah terkonfirmasi, terlebih berkenaan dengan teori, metode, sumber, dan antar peneliti lain dalam jangka waktu yang berbeda.

2. Member check yaitu pengecekan akan keanggotaan dalam proses uji keabsahan data sebagaimana terdapat cara mengonfirmasi, serta pada pemberi data.
3. Perpanjangan pengamatan kualitatif, yaitu sebuah penelitian naturalistik atau penelitian alamiah yang mana tidak ditutup-tutupi dan bersifat apa adanya.
4. Peningkatan ketekunan berarti upaya memperhatikan secara terus menerus mengenai kesesuaian data antara yang satu dengan yang lain. (Hermawan & Amirullah, 2016)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Creswell (2010) menjelaskan, bahwasanya analisis data dibutuhkan dalam penelitian kualitatif, yang mana merupakan usaha peneliti memakai data, baik berupa gambar maupun teks yang dilakukan secara menyeluruh. (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Sebelum dan sesudah terjun di lapangan, peneliti perlu melakukan analisis data. Sebagaimana menurut Nasution (1988) menyatakan “Analisis ada bermula dari proses menjelaskan serta merumuskan yang mana dilaksanakan sebelum adanya hasil penelitian”. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, 2015)

1. Reduksi Data

Miles dan Hubberman mengatakan dalam bukunya mereduksi data dapat diartikan sebagai aktivitas meringkas, meilah serta memilih hal-hal pokok, serta memfokuskan pada hal-hal penting dengan cara mencari pola dan temanya (Sugiyono, 2008: 247). Reduksi data merujuk pada suatu aktivitas yang melibatkan pemusatan perhatian, pemilihan, pengabstrakan serta transformasi data “kasar” yang mana didapatkan selama memperoleh catatan lapangan yang dilakukan secara tertulis. Reduksi data ini berlangsung terus menerus selama proyek kualitatif berlangsung sampai laporan tersusun (Wandi, Nurhasono, & Raharjo, 2013).

2. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan. Tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan kategori, flowchart dan sejenisnya. Menurut Miles dan Hubberman (dalam Sugiyono,2017:341) mengemukakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dimaksudkan agar lebih mempermudah peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu data penelitian. Hal ini merupakan pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu sehingga kelihatan jelas sosoknya lebih utuh. Data tersebut kemudian dipilah-pilah dan disisihkan untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan-kesimpulan sementara yang diperoleh pada waktu mereduksi data. (Mutiarani, Amrazi, & Izhar)

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan (Hardani dkk, 2020) Guna mengumpulkan berbagai data, serta kesimpulan-kesimpulan yang bersifat kredibel.

BAB IV

PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Owabong Water Park

Owabong Water Park didirikan pertama kali pada tahun 1946 oleh warga Belanda yang dikenal oleh orang sekitar dengan nama Pemandian Bodjongari. Pada awal berdirinya, kolam tersebut hanya digunakan oleh keturunan Belanda untuk kegiatan rekreasi. Hal ini dikarenakan mereka menyukai kejernihan air kolam yang berasal dari aliran tiga mata air atau orang sekitar biasa menyebutnya dengan *tuk* yang mengalir secara alami, ketiga tuk tersebut bernama tuk Cidandang, Cikupel, dan Cipawon. Pemandian Bodjongari pada awal pembangunannya memiliki luas lahan seluas 1 hektar. Kolam pertama yang dibangun memiliki panjang 33 meter dan lebar 17 meter, dan 75 cm untuk area kolam terdangkal. Untuk memberikan nuansa alam yang indah, konstruksi bangunan kolam dibuat menggunakan batu kali yang ditata rapi. Pada saat itu, orang-orang sekitar mempercayai bahwa mandi di kolam tersebut memiliki khasiat untuk mendapatkan keudahan dalam berbagai hal seperti dipermudah dalam urusan jodoh, dipermudah dalam mendapatkan rezeki, dan dapat memperlancar segala urusan.

Pasca perang kemerdekaan pada tahun 1948, kolam Pemandian Bodjongari dihancurkan oleh tentara Belanda, sehingga pada tahun 1956 kolam ini direhabilitasi untuk pertama kalinya. Kemudian kolam Pemandian Bodjongari mengalami pergantian kepemilikan yang selanjutnya dimiliki oleh Kwi Sing yang merupakan pemilik Yayasan Bina Kasih di Kabupaten Purbalingga yang juga merupakan keturunan etnis tionghoa. Kolam Pemandian Bodjongari terus mengalami perubahan antara lain penggunaan konstruksi beton untuk menggantikan konstruksi batu kali agar menjadi lebih rapi dan kokoh. Selain itu, untuk memberikan suasana yang asri dan nyaman dibangun taman yang berisi macam-macam

tumbuhan di sekitar kawasan kolam. Seiring berjalannya waktu, banyak orang-orang tertarik untuk berkunjung dan berenang di kolam milik Kwi Sing tersebut karena kejernihan air dan suasananya yang sejuk. Hal ini akhirnya dimanfaatkan oleh Kwi Sing sebagai peluang untuk membuka kolam pemandian tersebut untuk umum yang kemudian bisnis tersebut dikelola menjadi bisnis keluarga. Kolam pemandian Bodjongsari yang telah berdiri selama puluhan tahun mengalami kurangnya perkembangan, hal ini dikarenakan berdirinya kolam renng Tirto Asri Walik yang lokasinya berada sejauh 1 km dari kolam pemandian Bodjongsari.

Kolam pemandian Bodjongsari pada akhirnya mengalami pergantian kepemilikan kembali pada Juni 2004 menjadi milik Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Purbalingga. Kolam pemandian Bodjongsari kemudian mengalami perluasan wilayah menjadi 4,8 Hektar serta dilakukan rehabilitasi untuk disiapkan sebagai objek wisata air terbesar di Jawa Tengah. Selain perluasan lahan, kegiatan rehabilitasi lain juga dilakukan dengan menambah jumlah kolam sesuai dengan peruntukannya seperti kolam khusus lomba, kolam khusus anak, dan lain sebagainya serta dilakukan penambahan berbagai macam fasilitas. Selanjutnya pada tanggal 1 Maret 2005 Obyek Wisata Air Bojongsari (Owabong Water Park) yang menggantikan nama kolam pemandian bojongsari diresmikan secara soft opening oleh Bupati Purbalingga pada saat itu yaitu Bapak Triyono Budi Sasongko. Kemudian pada tanggal 18 Maret 2005 dilakukan peresmian secara Grand Opening oleh Gubernur Jawa Tengah pada saat itu yaitu Bapak Mardiyanto.

Setelah mengalami perubahan status kepemilikan menjadi Perusahaan Daerah atau Perusda, Owabong Water Park membuka entitas bisnis yang berada di bawah naungan Perusda Owabong Water Park, yaitu Owabong Water Park Family Park, Hotel Owabong Water Park, dan Sanggaluri Park atau Taman Reptil. Seiring berjalannya waktu, pada Bulan Desember 2018 berdasarkan Rapat Peraturan Daerah (Raperda), PD Owabong Water Park berubah nama menjadi Perumda Owabong Water

Park. Hal ini dilakukan karena dinilai lebih efektif dan efisien dari segi manajemen, sumber daya manusia, dan perpajakan. Hal lain yang mendasari perubahan nama tersebut adalah potensi Perumda Owabong Water Park yang telah berdiri selama 15 tahun tersebut memiliki reputasi yang sangat baik dan dikenal secara luas oleh masyarakat serta memberikan kontribusi yang besar terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Purbalingga.

Selain membahas mengenai perubahan nama entitas PD Owabong Water Park menjadi Perumda Owabong Water Park, dalam rapat juga dibahas mengenai pengelolaan seluruh destinasi wisata milik Pemerintah Kabupaten Purbalingga yang selanjutnya akan dikelola oleh Perumda Owabong Water Park secara keseluruhan, sehingga entitas yang berada di bawah naungan Perumda Owabong Water Park yang semula hanya tiga entitas sekarang bertambah menjadi tujuh entitas bisnis. Ketujuh entitas bisnis tersebut antara lain adalah Owabong Water Park Family Park berganti nama menjadi Owabong Water Park, Hotel Owabong Water Park berubah nama menjadi Owabong Water Park Cottage, Sanggaluri Park, Goalaga (Goa Lawa Purbalingga), Monumen Jenderal Soedirman, Usman Janatin City Park, dan Bale Agung Pusat Oleh-Oleh Purbalingga.

2. Visi dan Misi Owabong Water Park

Perusahaan sebagai sebuah organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai agar perusahaan dapat terus memiliki eksistensi di dalam dunia bisnis. Perusahaan yang memiliki visi dan misi tentu memiliki harapan agar perusahaan dapat memiliki arah yang jelas sehingga perusahaan dapat terus bertahan, mengalami kemajuan dan terus berkembang dengan jangka waktu yang panjang. Owabong Water Park sebagai salah satu organisasi bisnis tentu memiliki visi dan misi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Visi dari Owabong Water Park yaitu:

“Menjadi Obyek Wisata terlengkap dan terkemuka di Jawa Tengah”

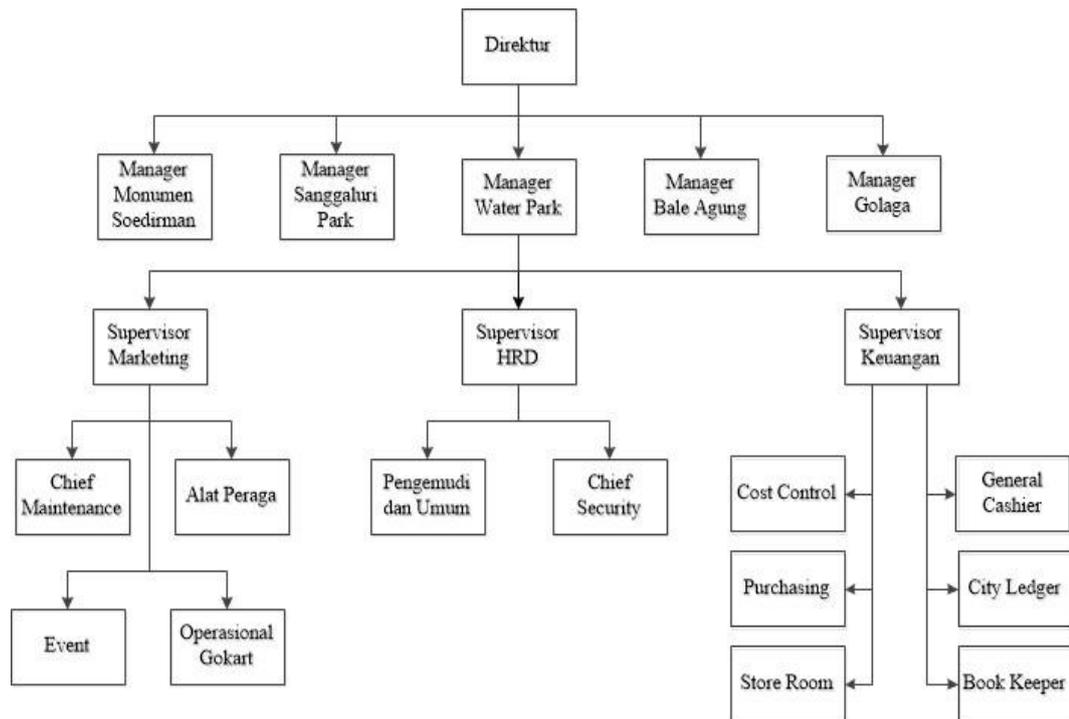
Untuk mewujudkan visi tersebut, Owabong Water Park memiliki misi yang digunakan sebagai tahapan yang akan dilakukan untuk mencapai visi perusahaan.

Misi dari Owabong Water Park yaitu :

1. Menghadirkan wahana dan fasilitas wisata dan edukasi yang bersifat kreatif dan interaktif.
2. Menyajikan sarana atau fasilitas edukatif-reaktif sekaligus sebagai media belajar mengajar luar sekolah.
3. Menjadi andalan kemandirian finansial Purbalingga
4. Mendorong pertumbuhan ekonomin masyarakat sekitar.

3. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan tentu memiliki struktur organisasi yang dibuat sesuai dengan arahan terhadap tugas dan fungsi masing-masing jabatan untuk menjalankan perusahaan. Struktur organisasi secara jelas dan mampu memisahkan tanggungjawab dan wewenang anggotanya. Menurut Robbins, (2007) struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang memiliki kerangka bagaimana cara dalam pembagian tugas-tugas pekerjaan tersebut dikelompokkan dikoordinasikan. Owabong Water Park memiliki bentuk struktur organisasi garis atau lini yang merupakan suatu bentuk organisasi yang memiliki pelimpah wewenang dari pimpinan ke bawahan secara vertikal. Berikut merupakan struktur organisasi yang dimiliki Owabong Water Park :



Gambar 1 Struktur Organisasi Owabong Water Park

Sumber : Divisi HRD Owabong Water Park

Bidang Pekerjaan yang ada di Owabong Water Park terdiri dari beberapa bidang. Pada setiap bidang pekerjaan memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga setiap orang pada setiap bidang akan memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya masing-masing. Berikut ini adalah deskripsi pekerjaan di Owabong Water Park secara garis besar :

4. Ketenagakerjaan

Sebuah perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan bisnisnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang berada di perusahaan boasanya disebut tenaga kerja atau karyawan yang memiliki peran penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Berikut

meupakan data mengenai jumlah tenaga kerja pada setiap bagian di Owabong Water Park :

Tabel 3
Jumlah Tenaga Kerja Owabong Water Park

Jabatan	Jumlah Karyawan
Divisi HRD	4 orang
Divisi Keuangan	5 orang
Divisi Marketing	9 orang
Bagian Back Office	17 orang
Mekanik	13 orang
Bagian Permainan	6 orang
Bagian Taman	10 orang
Bagian Coralia 3	9 orang
Cleaning Service	20 orang
Life Guard	17 orang
Security	10 orang
Total	120 orang

Sumber : Divisi HRD Owabong Water Park

Jumlah tenaga kerja terbesar berada pada jabatan cleaning service, hal ini dikarenakan Owabong Water Park merupakan destinasi wisata air yang memiliki jumlah kolam yang sangat banyak sehingga memerlukan banyak tenaga kerja yang bertugas untuk menjaga kebersihan kolam. Selain itu, dalam menjaga keamanan keselamatan wisatawan selama berwisata Owabong Water Park menyediakan *life guard* yang akan dengan sigap menolong apabila terdapat pengunjung yang mengalami kecelakaan pada saat berenang seperti tenggelam.

5. Waktu Operasional

Sebagai wahana sebuah organisasi bisnis yang bergerak pada bidang pariwisata, Owabong Water Park memiliki waktu operasional kepada wisatawan yang berkunjung. Berikut merupakan waktu operasional dari Owabong Water Park adalah hari Senin-Minggu dan Libur Nasional Pukul 08.00 – 17.00 WIB.

6. Wahana-wahana di Owabong

a. Kolam Renang Olympic

Kolam renang ini merupakan kolam renang dengan standar internasional yang digunakan sebagai kolam pertandingan renang dalam berbagai kegiatan event tahunan seperti Pekan Olahraga Pelajar Daerah atau Popda.

b. Waterboom

Waterboom merupakan wahana seluncuran air dengan ketinggian 40 kaki. Owabong Water Park memiliki tiga waterboom utama yaitu capsule, torpedo, dan spiral line serta beberapa waterboom kecil di beberapa arena kolam renang yang lainnya.

c. Ember Tumpah

Ember tumpah merupakan wahana yang dihadirkan untuk memberikan sensasi menikmati guyuran air yang bervolume sangat besar dari ketinggian yang akan tumpah selama 5 menit sekali.

d. Kolam Arus

Kolam renang ini merupakan kolam yang dihadirkan bagi wisatawan yang ingin menikmati sensasi menyusuri sungai, selain itu kolam ini merupakan kolam yang menghubungkan beberapa kolam dan memiliki panjang 200 meter.

e. Kolam Water Splash

Kolam renang ini merupakan kolam renang yang memiliki ornamen kapal di tengahnya yang memiliki bentuk seperti suasana pantai.

f. Kolam Permainan

Kolam renang ini dihadirkan bagi wisatawan yang ingin menikmati permainan air seperti permainan bola basket di kolam renang, selain itu kolam ini juga memiliki ember tumpah yang akan mengguyur wisatawan dengan volume yang lebih besar dari kolam ember tumpah sebelumnya.

g. Kolam Sesat

Kolam ini dinamai kolam sesat dikarenakan bentuk kolamnya yang tidak simetris dan kolam ini menghadirkan wahana permainan water ball dimana wisatawan akan masuk ke dalam bola yang berisi udara yang akan berputar di kolam.

h. Kolam Pesta Air

Kolam renang ini dihadirkan untuk anak-anak yang dilengkapi dengan istana air dan wahana hujan air yang dapat digunakan sebagai terapi air.

i. Sirkuit Gokart

Selain memiliki wahana kolam renang sebagai produk utama, Owabong Water Park juga memiliki wahana lain selain wahana air, yaitu arena gokart. Wisatawan dapat menyewa gokart atau buggy car untuk merasakan sensasi balapan di sirkuit gokart.

j. Zipline Coaster

Wahana ini merupakan wahana flying fox dimana wisatawan dapat menikmati sensasi meluncur dari ketinggian dengan melewati kolam-kolam renang dibawahnya sejauh 500 meter.

k. Kolam Busa

Kolam busa merupakan kolam renang yang dilengkapi dengan busa yang aman dan tidak berbahaya untuk menghadirkan sensasi mandi busa bagi wisatawan.

l. Coralia 3

Wahana ini merupakan menghadirkan sensasi lain untuk menikmati wisata air yaitu melalui adanya wahana snorkeling, psicobloc,

sweeper jump, water line, dan russian swing.

m. Theater 4D

Wahana lain milik Owabong Water Park ini menghadirkan sensasi menonton film 4 dimensi yang dapat menikmati film seperti nyata.

n. Anjungan Dirgantara

Wahana lain yang unik dari Owabong Water Park adalah Owabong Water Park memiliki sebuah pesawat Fokker 28 seri 400 yang merupakan bekas pesawat maskapai Merpati Airlines Nusantara Surabaya yang dirubah menjadi wahana wisata dirgantara yang akan membawa wisatawan untuk menikmati sensasi menaiki pesawat lengkap dengan replika black box yang ada di dalam pesawat.

o. Terapi Ikan dan Kolam Air Panas

Kolam ini menghadirkan sensasi menikmati pulau wisata dewata Bali dengan kolam air hangat dan kolam terapi ikan.

p. Kolam Khusus Wanita

Owabong Water Park juga menghadirkan kolam khusus wanita untuk memberikan pelayanan lebih terkait dengan *privacy* wisatawan.

q. Fasilitas Istirahat Pengunjung

Owabong Water Park memiliki banyak tempat yang dihadirkan sebagai rest area sebagai tempat istirahat wisatawan setelah menikmati wahana wisata yang dilengkapi dengan kantin, coffee shop, dan rumah makan.

r. Permainan

Owabong Water Park juga sering kali menghadirkan wisata permainan seperti tangkap ikan tanpa alat, balap lari di kolam arus, basket air, berburu harta karun, kereta api mainan untuk anak-anak.

s. Fasilitas Pendukung

Untuk mendukung wahana wisata Owabong Water Park menghadirkan berbagai fasilitas pengunjung seperti adanya tempat ibadah seperti mushola, kamar mandi, kamar bilas dengan air alami, toilet yang bersih, tribun yang sering digunakan sebagai tempat

berlangsungnya event tahunan, tempat parkir yang luas, dan pusat jajanan dan oleh-oleh khas Purbalingga.

7. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Owabong Water Park Purbalingga

Strategi ialah suatu proses penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang perusahaan, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pembuatan strategi peningkatan kinerja memerlukan karyawan yang cukup handal dalam kinerjanya. Untuk memperoleh karyawan yang handal diperlukan pelatihan atau pendidikan yang mendukung keterampilan dan motivasi kinerja karyawan. Karena pelatihan dan pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas supaya tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang ini agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Owabong Water Park Purbalingga memandang peningkatan karyawan sangat penting untuk dilaksanakan. Peningkatan karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan memiliki tugas masing-masing pada setiap bagian tertentu, dengan adanya peningkatan kinerja karyawan ini, diharapkan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut strategi yang digunakan Owabong Water Park Purbalingga dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah :

a. Pemberian Diklat

Untuk menjadikan Owabong Water Park sebagai destinasi wisata yang dikenal atau menjadi pilihan wisata masyarakat. Untuk menjadi destinasi wisata pilihan masyarakat maka perlu melakukan pengelolaan aset yang dimiliki, baik aset sumber daya manusia, barang

berwujud maupun tidak berwujud diperlukan pengelolaan yang profesional. Profesionalisme seorang karyawan bisa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan atau kegiatan sejenisnya. Dalam rangka membekali para karyawan agar memiliki kompetensi yang baik sehingga visi perusahaan dapat tercapai. Adapun cara Owabong Water Park untuk meningkatkan kompetensi karyawannya adalah dengan melalui berbagai diklat, seperti pendidikan dan pelatihan. Diklat atau pendidikan dan pelatihan merupakan sarana dalam rangka meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan supaya para karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Pengetahuan serta keterampilan menjadi modal yang penting bagi karyawan untuk melaksanakan tugas agar apa yang menjadi tanggung jawab dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan.

Owabong Water Park sendiri memberikan kesempatan karyawannya untuk mengikuti setiap diklat yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, seperti melalui pembiayaan kuliah, mendatangkan instruktur pelatih, serta mendelegasikan karyawan dalam rangka meningkatkan skill atau keterampilan karyawan.

Berikut hasil wawancara dengan HRD Owabong Water Park :

“Untuk meningkatkan skill karyawan, kami mengadakan diklat berupa program pendidikan dan pelatihan. Biasanya kami mengundang instruktur pelatih untuk mengadakan pelatihan. Biasanya kami juga mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas atau pihak terkait lainnya. Untuk program pendidikan, kami memberikan kepada karyawan yang memiliki potensi berupa bantuan biaya kuliah.”

Hal ini membuktikan bahwa diklat menjadi pilihan yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan agar dapat memberikan yang terbaik dan mengembangkan pengetahuan karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada peningkatan kinerja karyawan di Owabong Water Park Purbalingga mempunyai sasaran yang dititik beratkan untuk memperbaiki efektivitas dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan atasan. Diklat menjadi salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan di Owabong Water Park Purbalingga dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Diklat biasanya dilaksanakan dengan program untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan (training) dan pendidikan. Dengan diklat pemberian diklat tersebut karyawan di harapkan mampu berfikir secara kreatif, inovatif, dan berkembang dengan cara mereka sendiri. Setelah mereka dituntut untuk bisa berfikir secara kreatif, kemudian akan dinilai oleh pimpinan yaitu seorang manager di perusahaan tersebut. Dalam bekerja disuatu lapangan, karyawan tersebut akan menjumpai permasalahan-permasalahan mulai dari hal kecil sampai yang besar yang nantinya dihadapi dengan cara mereka untuk diselesaikannya. Apabila karyawan tersebut, belum bisa menyelesaikan masalah tersebut, karyawan tersebut menanyakannya kepada atasannya untuk membantu dalam menyelesaikan permasalahannya. Setelah itu seorang pimpinan akan memberikan pengarahan terhadap karyawan dalam proses menyelesaikan masalah tersebut. Dengan adanya diklat yang diadakan perusahaan tentu akan memberikan manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam strategi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya itu:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Menumbuhkan semangat kerja karyawan, rasa percaya diri terhadap karyawan.
- 3) Komunikasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih baik dan terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja.

- 4) Mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga mengurangi pengeluaran.
- 5) Memperbaiki metode dan sistem kerja pada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan dan efisiensi waktu.

Hal ini akan menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan dalam bekerja. Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, maka Owabong Water Park berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan memberikan diklat (pendidikan dan latihan). Perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk peningkatan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan di dalam maupun di luar perusahaan.

b. Pemberian Penghargaan

Penghargaan ialah keuntungan yang dihasilkan dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab yang bisa berupa uang, perhatian serta pujian atau gabungan dari keduanya. Dengan memberikan penghargaan bagi karyawan diharapkan karyawan dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Penghargaan adalah sesuatu yang penting diberikan kepada individu karyawan guna meningkatkan level dengan tujuan meningkatkan produktivitas untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif. Tujuan lain dari adanya penghargaan adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan agar terus bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu tujuan adanya penghargaan adalah menarik (merangsang) karyawan agar mau bergabung dengan perusahaan, dan mempertahankan karyawan yang ada agar tetap konsisten bekerja di perusahaan dengan baik, memberi lebih banyak dorongan agar para

karyawan tetap berprestasi yang mana pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan, sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan.

Penghargaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karena penghargaan bisa memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam suatu perusahaan, penghargaan bisa diberikan dalam berbagai bentuk seperti bonus, tunjangan, kenaikan pangkat, atau pengakuan lainnya. Karyawan yang dihargai dan diakui kerja keras dan prestasi yang telah dicapainya, menjadi lebih termotivasi dan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal inilah yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja agar bisa terus meraih penghargaan dan pengakuan tersebut. Sebaliknya, jika penghargaan di perusahaan tidak transparan atau kurang adil, karyawan akan merasa tidak termotivasi serta merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan sem menjadi negatif, sehingga sistem penghargaan yang baik serta adil menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut wawancara dengan Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park mengenai penghargaan yang diberikan kepada karyawan :

“Bagi karyawan yang berprestasi dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan diberikan penghargaan. Penghargaan yang diberikan bisa berupa bonus insentif dan kenaikan gaji. Penghargaan ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk terima kasih karena telah mendedikasikan dirinya kepada Water Park Owabong. Juga sebagai motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.”

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Owabong Water Park menerapkan strategi penghargaan. Penghargaan tersebut diberikan

kepada karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh Owabong Water Park kepada karyawannya bervariasi. Diantaranya adalah kenaikan gaji dan bonus insentif. Strategi ini mampu memberikan manfaat yaitu:

- 1) Menumbuhkan semangat kerja karyawan, rasa percaya diri terhadap karyawan.
- 2) Karyawan menjadi lebih termotivasi dengan adanya penghargaan.
- 3) Meningkatkan disiplin dan kreatif karyawan.

Ada beberapa kriteria karyawan yang mendapatkan penghargaan yaitu bagi karyawan yang bisa mencapai target, karyawan yang disiplin dan tepat waktu, karyawan yang tidak pernah melanggar aturan, dan karyawan yang kreatif.

c. Pemberian Jenjang Karir

Istilah karir (career) dapat diartikan sebagai suatu proses perkembangan seorang karyawan dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa perusahaan. Tan menyatakan dalam bukunya bahwa jenjang karir (Career Development) menyangkut upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir karyawan dengan tuntutan pekerjaan (workforce requirements) dalam perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam hal ini kebutuhan akan pengembangan dan aktualisasi diri, karyawan juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka di dalam perusahaan. Dalam bukunya Liu menyatakan bahwa, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan menyediakan peluang pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi karyawan.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Dalam proses pengembangan karir,

terdapat tiga pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan. individu dimaksudkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab dalam pengembangan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Dari segi manajer, berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya. Sedangkan dari segi perusahaan, perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan dan Jenjang karir yang diterapkan harus sangatlah jelas.

Jenjang karir merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Owabong Water Park memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mendapatkan jenjang karir. Sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya untuk mencapai posisi tertentu. Karyawan yang memiliki potensi serta bekerja dengan baik dan dapat mencapai target akan memiliki banyak kesempatan untuk dipromosikan pada posisi tertentu yang lebih tinggi. Dalam pemberian jenjang karir Owabong Water Park biasanya memilih karyawan yang memiliki potensi, lalu karyawan tersebut akan terlebih dahulu diberikan diklat berupa pendidikan formal atau pelatihan sebagai bekal untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu juga Owabong Water Park melakukan rotasi pekerjaan agar karyawan memiliki skill keterampilan di berbagai bidang yang nantinya akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, khususnya di bidang yang akan didudukinya nanti.

Berikut wawancara dengan Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park mengenai jenjang yang diberikan kepada karyawan :

“Owabong Water Park memberikan kesempatan jenjang karir kepada karyawannya yang memiliki potensi serta bekerja dengan baik dan dapat mencapai target perusahaan. Atasan akan memberikan penilaian dan melakukan penyeleksian pada karyawannya. Yang nantinya akan menjadi kandidat buat dipromosikan untuk naik jabatan. Nanti kandidat tersebut akan

diberikan bekal berupa diklat baik pendidikan formal atau pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya, dan juga bisa melakukan beberapa rotasi pekerjaan agar menambah skill keterampilan di berbagai bidang yang akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, khususnya di bidang yang akan didudukinya.”

Pemberian jenjang karir ini menjadi salah satu strategi Owabong Water Park apaurbalingga. Strategi ini mampu memberikan manfaat bagi karyawan yaitu:

- 1) Karyawan menjadi lebih termotivasi untu bisa mendapat jenjang karir.
- 2) Menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan kreatif karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan.

d. Pemberian Punishment

Kedisiplinan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan dan karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin ialah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang telah disepakati bersama yang jika dilanggar akan dijatuhi punishment disiplin. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Salah satu tolak ukur disiplin adalah kehadiran. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Slamet selaku HRD Owabong Water Park Purbalingga dijelaskan bahwa jam kerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga dari pukul 08.00 – 17.00 WIB. Adapun punishment bagi karyawan yang terlambat akan dikenai teguran, apabila mengulangi kesalahan yang sama terus menerus tanpa

ada alasan yang jelas akan dikenai surat peringatan. Jika hal tersebut masih diulangi, maka terpaksa karyawan tersebut dikeluarkan.

Berikut hasil wawancara dengan HRD Owabong Water Park :

“Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan yang dimaksud yaitu mengenai kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan Owabong Water Park, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran atau ketepatan waktu kehadiran. Apabila karyawan melanggar maka hal yang pertama Owabong Water Park adalah memberikan punishment yaitu berupa teguran kepada karyawan. Jika sudah diberi teguran masih melanggar maka akan diberikan sanksi berupa surat peringatan. Dan apabila masih melanggar maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi terberat yaitu diberhentikan dari pekerjaannya.”

Dari hasil wawancara dengan HRD Owabong Water Park maka peneliti menyimpulkan dengan adanya sanksi-sanksi yang diberikan kepada karyawan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya dari sisi kehadiran.

Pada peningkatan kinerja karyawan di Owabong Water Park Purbalingga mempunyai sasaran yang dititik beratkan untuk memperbaiki kedisiplinan. Punishment (hukuman) menjadi salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan di Owabong Water Park Purbalingga dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Punishment biasanya diberikan ketika karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun punishment dapat berupa teguran, surat peringatan, dan surat pemberhentian kerja.

Adapun manfaat adanya disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 2) Mengurangi ketidak hadiran karyawan.
- 3) Meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan.

- 4) Meningkatkan efisiensi waktu bekerja.
- 5) Memberikan efek jera kepada karyawan.

8. Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan di Owabong Water Park Purbalingga

Kendala dapat diartikan segala sesuatu yang dapat menghambat suatu sistem untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan dalam mencapai tujuan Owabong Water Park belum tepat atau belum sepenuhnya tercapai karena berbagai hal diantaranya :

- a. Pada saat Owabong Water Park menyelenggarakan pelatihan sering kali tidak diikuti oleh sebagian karyawan dengan berbagai alasan yang salah satunya adalah sakit. Adapun peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerja, serta usia. Hal tersebut akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan.
- b. Adanya kecenderungan sebagian karyawan Owabong Water Park yang tidak memiliki kesadaran atau inisiatif untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga karyawan Owabong Water Park yang jika sudah menyelesaikan pekerjaannya, cenderung merasa tidak memiliki kewajiban, atau kepedulian untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya sehingga kurang terjalin kerjasama yang baik.
- c. Sebagian Karyawan Owabong Water Park yang kurang disiplin. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya ketidakhadiran karyawan yang tanpa alasan, serta masih adanya karyawan Owabong Water Park yang hadir tidak tepat waktu. Adapula karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya, seperti contoh karyawan *life guard* yang seharusnya memantau pengunjung yang berada di kolam

renang malah tidak memantau, atau cleaning service yang seharusnya membersihkan area wisata kadang kala terabaikan.

- d. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering mengalami kejenuhan karena diakibatkan pekerjaan yang bersifat monoton. Agar karyawan bisa berkembang pengetahuan dan pengalamannya, perusahaan mengganti rutinitas kerja misalnya dengan diadakan mutasi karyawan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi peningkatan kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga

Strategi ialah suatu proses penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang perusahaan, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Owabong Water Park Purbalingga memandang peningkatan karyawan sangat penting untuk dilaksanakan. Peningkatan karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan memiliki tugas masing-masing pada setiap bagian tertentu, dengan adanya peningkatan kinerja karyawan ini, diharapkan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Strategi yang dilakukan oleh Owabong Water Park Purbalingga dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu dengan memberikan diklat kepada karyawan, memberikan penghargaan serta jenjang karir bagi karyawan serta memberikan punishment.

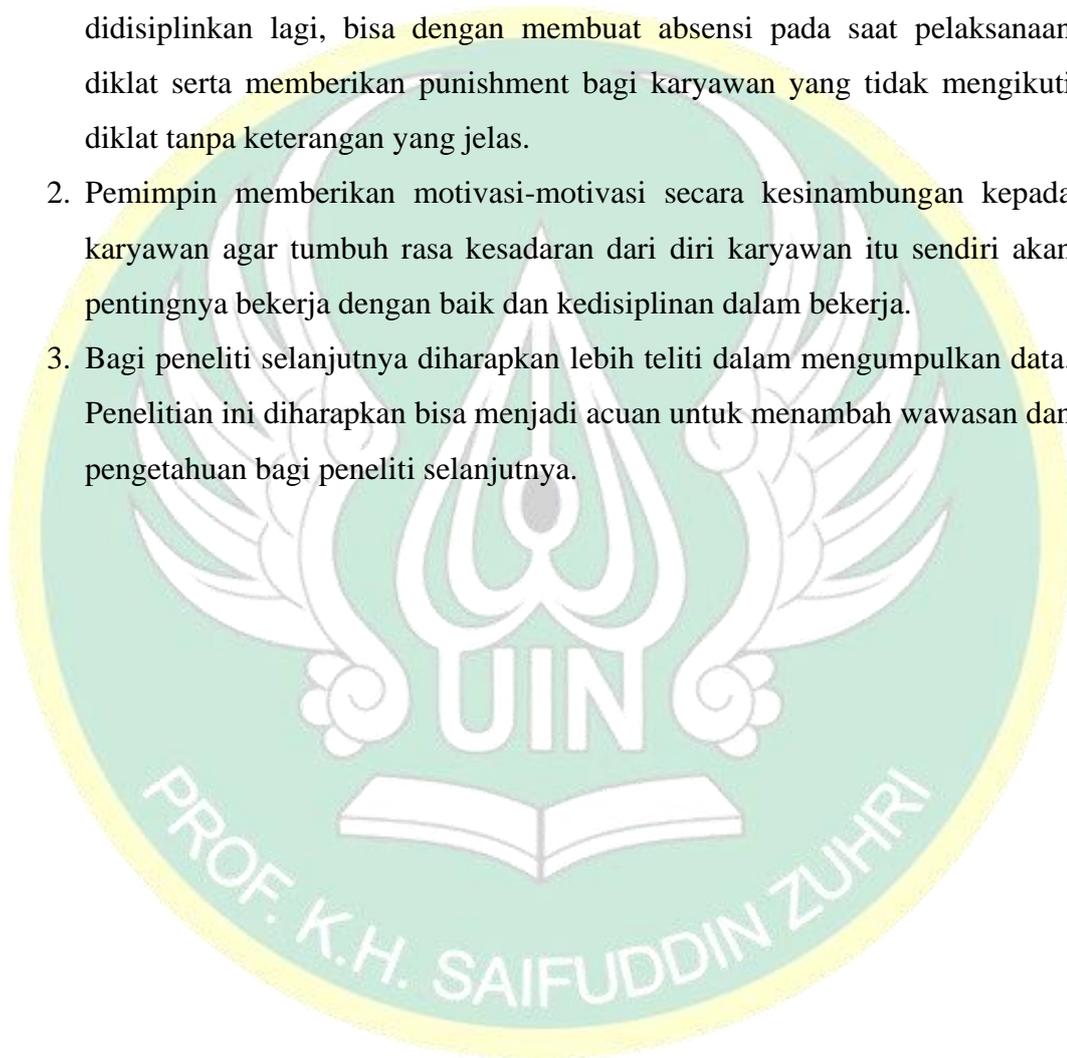
2. Faktor penghambat kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga

Owabong Water Park dalam menjalankan peningkatan kinerja karyawan memiliki kendala. Faktor penghambat dalam melaksanakan peningkatan kinerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga yaitu pada saat pelaksanaan diklat sering kali tidak diikuti oleh sebagian karyawan dengan berbagai alasan yang salah satunya adalah sakit, serta kemampuan individu yang berdeda-beda dalam proses mengikuti diklat yang dipengaruhi baik itu pendidikan, pengalaman dan usia , kurangnya kesadaran kerjasama antar karyawan, kurangnya disiplin karyawan, rutinitas kerja yang membuat jenuh.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja Pada Owabong Water Park Purbalingga” maka peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Owabong Water Park Purbalingga sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan sebaiknya dalam memberikan diklat lebih didisiplinkan lagi, bisa dengan membuat absensi pada saat pelaksanaan diklat serta memberikan punishment bagi karyawan yang tidak mengikuti diklat tanpa keterangan yang jelas.
2. Pemimpin memberikan motivasi-motivasi secara kesinambungan kepada karyawan agar tumbuh rasa kesadaran dari diri karyawan itu sendiri akan pentingnya bekerja dengan baik dan kedisiplinan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih teliti dalam mengumpulkan data. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Arifudin, O., Tanjung, R., & Sofyan, Y. (2020). *Manajemen Strategik Teori dan Implementasi*. Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas: CV Pena Persada.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Huntu Barat Bone Bolango, Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Asri, M., & Suprihanto, J. (1986). *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: Yogyakarta BPFE.
- Budiono, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Mananta*, 60.
- Creswell, J. W. (t.thn.). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Edisi Ketiga ed.).
- Damanik, D., Nasrullah, Purba, B., SN, A., Abdillah, D., Raditya, . . . Faried, A. I. (2022). *Ekonomi Pariwisata : Konsep, Pemasaran dan Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Pasar Luxima Metro Media.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Julia, M., & Masyruoh, A. J. (2022). LITERATUR REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN, DAN STRATEGI ORGANISASI. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 388.

- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (Vol. 45-47). Purwokerto Selatan, Banyumas: Pena Persada.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mutiarani, R., Amrazi, & Izhar. (t.thn.). Implementasi dan Implikasi Full Day School Pada Pembelajaran Sosiologi di SMA 10 Pontianak. *Journal Undiknas.ac.id*, 4-5.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Dinamika Sosial*, 1, 212.
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Raco, J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rianto, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pakis Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sihombing, P. L., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di Cv Multi Baja Medan. *Undhar Medan*, 2.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soedarso, Nurif, M., & Windiani. (2014). Potensi dan Kendala Pengembangan Pariwisata Berbasis Kekayaan Alam Dengan Pendekatan Marketing Places

(Studi Kasus Pengembangan Pariwisata Kabupaten di Bojonegoro). *J. Sosial Humaniora*, 138.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tanto. (2019, Desember 24). Seputar Tempat wisata Owabong Purbalingga.

Triemiaty, Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019, Juni). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4 , 57.

Triemiaty, Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4, 54.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.

Verawati, D. M., Achsa, A., & Novitaningtyas, I. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja SDM Sebagai Upaya Pemulihan Pariwisata Pada Balkondes Kawasan Borobudur. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 307.

Wandi, S., Nurhasono, T., & Raharjo, A. (2013). Pembinaan Prestasi Ekstrakurikuler Olahraga di SMA Karangturi Kota Semarang. *Journal Of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 527-528.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Widyaningrum, M. E. (2020). *Evaluasi Kinerja : Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).



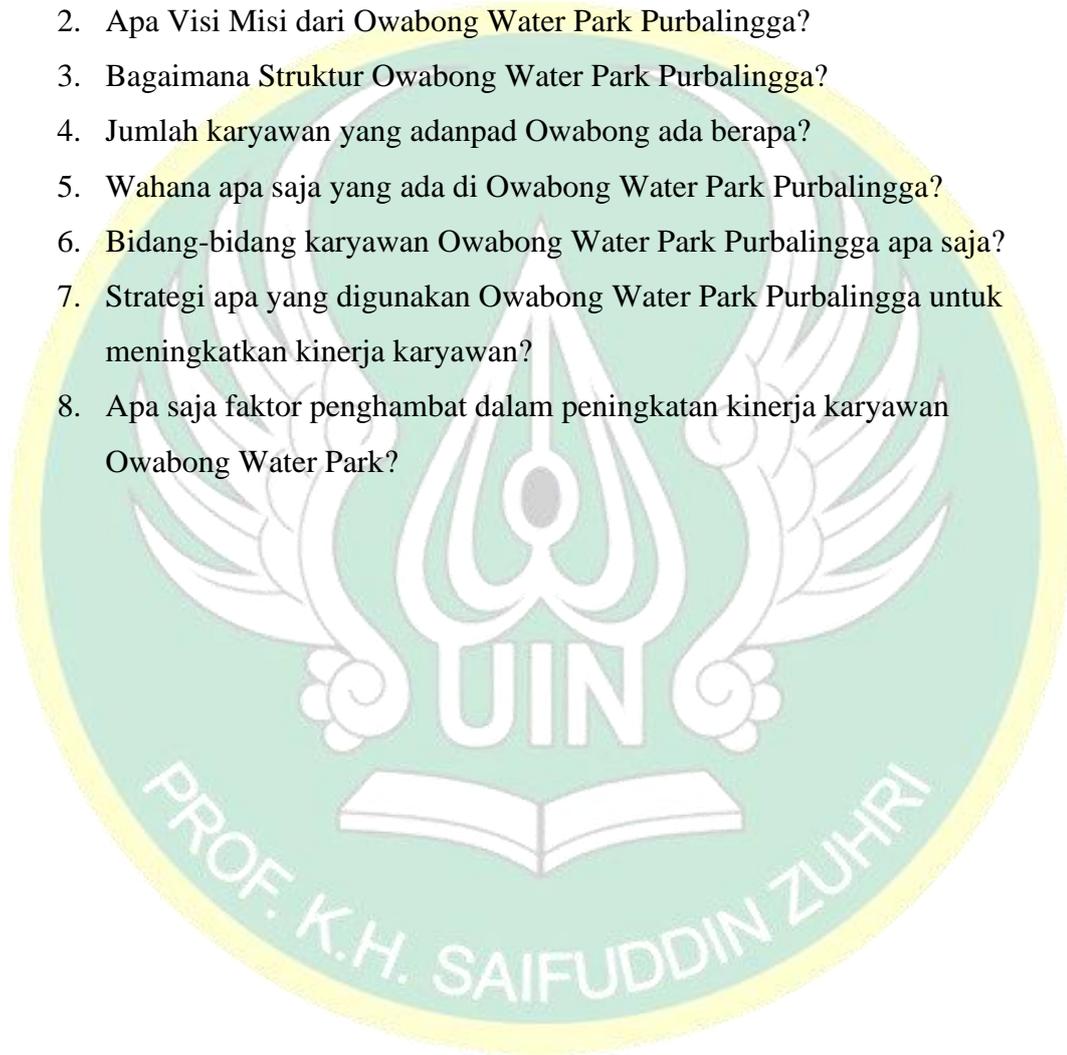
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan HRD Owabong Water Park Purbalingga

1. Bagaimana sejarah berdirinya Owabong Water Park Purbalingga?
2. Apa Visi Misi dari Owabong Water Park Purbalingga?
3. Bagaimana Struktur Owabong Water Park Purbalingga?
4. Jumlah karyawan yang adanpad Owabong ada berapa?
5. Wahana apa saja yang ada di Owabong Water Park Purbalingga?
6. Bidang-bidang karyawan Owabong Water Park Purbalingga apa saja?
7. Strategi apa yang digunakan Owabong Water Park Purbalingga untuk meningkatkan kinerja karyawan?
8. Apa saja faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan Owabong Water Park?



Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian







Lampiran 3 Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 3589/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/10/2022 Purwokerto 20 Oktober 2022
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan menjadi pembimbing skripsi

Kepada:
Yth. Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
Dosen Tetap FEBI UIN SAIZU
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada tanggal 14 Oktober 2022 dan konsultasi mahasiswa kepada Kaprodi pada tanggal 14 Oktober 2022 kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Semester : 13
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada OWABONG Water Park Purbalingga

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 4 Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 3589/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/10/2022 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Fitri Titis Ariyanti NIM 1617201061

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada OWABONG Water Park Purbalingga

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 20 Oktober 2022

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Catatan: *Coret yang tidak perlu

Lampiran 5 Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Fitri Titis Aringint
NIM : 1617 20 10 61
Semester :
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah mengikuti seminar proposal pada:

NO	HARI/TANGGAL	PRESENTER	TANDA TANGAN PRESENTER	
1	Senin, 24 Oktober 2022	Elfi Lestari	1	
2		Nada Anggita Sapitri	2	
3		Yulia Nur Khasanah	3	
4		Ani Zhubaedah	4	
5		Esa Candra	5	

Pernah menjadi pembahas mahasiswa atas nama:

Nama/ NIM :
Judul Proposal :
Materi yang dibahas/
pertanyaan :

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

Purwokerto.....
Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Deyu Lela Hilyatin, M.S.I.

Catatan:

1. Mahasiswa dapat mencetak surat ini secara mandiri;
2. Mahasiswa meminta tanda tangan presenter setelah mengikuti seminar proposal sampai selesai;
3. Mahasiswa meminta tanda tangan basah kepada Koord. Prodi setelah mengikuti seminar minimal 3 kali dan 1 kali menjadi pembahas;
4. Mahasiswa dapat meminta stempel di ruang akademik FEBI setelah semua tanda tangan terpenuhi.

Lampiran 6 Blangko Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaiizu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Prodi/semester : Ekonomi Syariah/14
Dosen Pembimbing : Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Owabong Water Park Purbalingga

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	15 oktober 2022	Konsultasi Judul		
2	31 oktober 2022	Bimbingan Proposal Skripsi, revisi kepanulisan proposal		
3	15 November 2022	Bimbingan Proposal Skripsi (observasi sebelum semprom)		
4	13 Februari 2023	Bimbingan Proposal Skripsi (lambatkan waktu dan uji keabsahan data)		
5	15 Februari 2023	Bimbingan Proposal Skripsi (ACC Semprom)		
6	9 Mei 2023	Bimbingan Skripsi (revisi kepenulisan spasi, disesuaikan sampai Bab 4)		
7	29 Mei 2023	Bimbingan Skripsi Bab 4 ditambahkan pembahasan Peringatan Lupa		
8	6 Juni 2023	Bimbingan Skripsi (program diurutkan, sumber dituliskan, spasi dituliskan)		
9	9 Juni 2023	ACC Munawar		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaiizu.ac.id

10				
11				
12				

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 2023
Pembimbing,

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP 19851112 200912 2 007

Lampiran 7 Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsaizu.ac.id

Nomor: 3648/Un.19/FEBLJ.ES/PP.009/10/2021

Purwokerto, 25 Oktober 2022

Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Semester : XIII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Owabong Water Park Purbalingga

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 25 Oktober 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 8 Rekomendasi Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsaizu.ac.id

REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL

Dengan ini kami Dosen Pembimbing Skripsi Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Semester : XIV
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tahun Akademik : 2022/2023
Judul Proposal Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Owabong Water Park Purbalingga

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar seminar proposal skripsi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 16 Februari 2023
Dosen Pembimbing



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I

Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 1665/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/4/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
Judul : Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Studi Kasus
Owabong Water Park Purbalingga

Pada tanggal 13 April 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 17 April 2023
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 10 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : Rabu, 07 Juni 2023
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	14,4
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	21,6
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	36
TOTAL NILAI		0 - 100	72 / B

Penguji I,



Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.

Purwokerto, 7 Juni 2023

Penguji II,



Akhris Fuadatis Sholikhah, S.E., M.S

Lampiran 11 Surat Rekomendasi Munaqosah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.uinsaizu.ac.id

REKOMENDASI MUNAQOSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP : 19851112 200912 2 007
Jabatan : Koordinator Prodi Ekonomi Syariah

Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Semester/ SKS : XIV/ 142 SKS
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tahun Akademik : 2022/2023

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk mendaftar ujian munaqosah dan digunakan sebagaimana mestinya.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 9 Juni 2023
Dosen Pembimbing



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I

Lampiran 12 Sertifikat OPAK


PANITIA OPAK 2016
DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PURWOKERTO
Kantor: Gedung Lembaga Kemahasiswaan Lt-1 Jl. A. Yani No. 40-A Purwokerto Utara


IAIN PURWOKERTO 2016

SERTIFIKAT
NO: 193/A1/Pan.OPAK/IX/2016
di berikan kepada:

FITRI TITIS ARIYANTI
sebagai
P E S E R T A

Dalam Kegiatan **Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2016**
yang Diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
Dengan Tema ; **"Revitalisasi Pendidikan menuju Mahasiswa Unggul, Islami, dan Berkeadaban"**
Pada Tanggal 29 Agustus - 01 September 2016 di IAIN Purwokerto.

dengan nilai :

Kepemimpinan	85	Ketelitian	90	Kehadiran	85	Kedisiplinan	85	Kesopanan	90	Rata-rata	87
--------------	----	------------	----	-----------	----	--------------	----	-----------	----	-----------	----

Mengetahui,
Ketua DEMA-1


Mubamad Nalmuidin Malkap
NIM. 1223301207

Ketua Panitia


Mohamad Adas
NIM. 1323204019


KEMENTERIAN AGAMA
IAIN PURWOKERTO
H. Sastryanto, I.C., M.Si.
NIP. 13740326 19903 1 001

Lampiran 13 Sertifikat Bahasa Inggris



Lampiran 15 Sertifikat BTA PPI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/4411/04/2021

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : FITRI TITIS ARIYANTI
NIM : 1617201061

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	80
# Tartil	:	90
# Imla`	:	70
# Praktek	:	80
# Nilai Tahfidz	:	85



Purwokerto, 04 Jan 2021



ValidationCode

Lampiran 16 Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT

APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A, Telp. 0281-655624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17UPT-TIPD/2271/2022

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4,0
81-85	A-	3,6
76-80	B+	3,3
71-75	B	3,0
65-70	B-	2,6

Diberikan Kepada:

FITRI TITIS ARIYANTI
NIM: 1617201061

Tempat / Tgl. Lahir: Purbalingga, 28 Februari 1996

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	75 / B
Microsoft Excel	70 / B
Microsoft Power Point	80 / B+



Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program **Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

Purwokerto, 31 Januari 2022
Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003





Lampiran 17 Sertifikat KKN



Sertifikat

Nomor : 180/K.LPPM/KKN.49/05/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
menyatakan bahwa :

Nama : **FITRI TITIS ARIYANTI**
NIM : **1617201061**
Fakultas/Prodi : **EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / ESY**

Telah Mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-49 Tahun
2022 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **89 (A)**



Purwokerto, 30 Mei 2022
Ketua,

Dr. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004

Lampiran 18 Surat Keterangan PPL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1865/Un.19/D.FEBI/PP.009/06/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Sochim, Lc., M.Si.

NIP : 19691009 200312 1 001

Jabatan : Kepala Laboratorium

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Pada Instansi/Lembaga : Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin

Zuhri Purwokerto

Menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Titis Ariyanti

NIM : 1617201061

Jurusan /Prodi : Ekonomi Syariah

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di *Dinas pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Banyumas* pada Juli s/d Agustus 2021. Mahasiswa tersebut di atas dinyatakan **Lulus** dengan mendapatkan nilai **A**

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai pengganti sertifikat belum tercetak dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 17 Juni 2022

Kepala Laboratorium FEBI

Sochim, Lc., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 19 Sertifikat PBM



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A, Purwokerto 53126
Telp : 0281-435624, Fax : 0281-436653, www.fabli.iainpurwokerto.ac.id

Sertifikat

Nomor : 872/Uh.19/D.FEBI/PP.009/4/2022

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061

Dinyatakan Lulus dengan Nilai 89 (A) dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun 2022.

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Purwokerto, 4 April 2022

Kepala Laboratorium FEBI


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004


H. Soehmin, Lc., M.Si
NIP. 19691009 200312 1 001



Lampiran 20 Sertifikat Kegiatan

 **KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
UNIT KEGIATAN KOPERASI MAHASISWA
Jalan Semarang No. 5, Malang 65145
website: www.kopma.ukm.um.ac.id email: www.kopma-um.ac.id



PIAGAM PENGHARGAAN

Nomor : 19.9.5/UN32.35.27/KM/2019

Sebagai
PESERTA LOMBA
Diberikan kepada:
FITRI TITIS ARIYANTI
Dalam Acara Jambore Koperasi Mahasiswa Nasional 2019 dengan Tema
"Satu Padu Insan Hatta Muda Melalui Pendidikan Koperasi yang Berbudaya"
yang diselenggarakan pada tanggal 16-19 September 2019

Malang, 19 September 2019

Mengetahui
Wakil Rektor III
Universitas Negeri Malang,

Dr. Muarifin, M.Pd.
NIP. 196508011990011001

Ketua Pelaksana
JAMKOPNAS 2019,

Dimas Nugroho
NIM. 16052310853

 **KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
UNIT KEGIATAN KOPERASI MAHASISWA
Jalan Semarang No. 5, Malang 65145
website: www.kopma.ukm.um.ac.id email: www.kopma-um.ac.id



PIAGAM PENGHARGAAN

Nomor : 19.9.5/UN32.35.27/KM/2019

Sebagai
JUARA I COOPMEDIA
Diberikan kepada:
FITRI TITIS ARIYANTI
KOPMA IAIN PURWOKERTO
Jambore Koperasi Mahasiswa Nasional 2019 dengan Tema
"Satu Padu Insan Hatta Muda Melalui Pendidikan Koperasi yang Berbudaya"
yang diselenggarakan pada tanggal 16-19 September 2019

Malang, 19 September 2019

Mengetahui
Wakil Rektor III
Universitas Negeri Malang,

Dr. Muarifin, M.Pd.
NIP. 196508011990011001

Ketua Pelaksana
JAMKOPNAS 2019,

Dimas Nugroho
NIM. 16052310853



PIAGAM PENGHARGAAN

SAIZU Championship I

Diberikan kepada

Dalam kejuaraan **Saizu Championship I** dengan tema "kawal sportifitas cetak" kgenerasi emas pencak silat antar perguruan Se-UKM Pencak Silat IAIN Purwokerto tahun 2021 bertempat di Auditorium IAIN Purwokerto pada tanggal 13 Februari 2021



Ketua UKM
Pencak Silat IAIN Purwokerto

M. Alfi Alkautsar

Sekretaris

Fitra Nadyah

Ketua Panitia

Riko Agung Kurnia



Lampiran 21 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fitri Titis Ariyanti
NIM : 1617201061
Jurusan/Fakultas : Ekonomi Syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Purbalingga, 28 Februari 1996
Alamat : Desa Karangtalun RT 01 RW 06 Kecamatan
Bobotsari Kabupaten Purbalingga
No.Handphone : 088806604669
E-mail : fitrititisariyan28@gmail.com
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 1 Karangtalun
SMP Negeri 1 Bobotsari
SMA Negeri 1 Bobotsari
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Pengalaman Organisasi : PSHT UIN SAIZU Purwokerto
UKK Kopma Satria Manunggal Purwokerto

