

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Potensi pariwisata di Indonesia sangat berpengaruh dalam memajukan perekonomian masyarakat khususnya di daerah penyangga pariwisata, pariwisata dikatakan penting karena dengan adanya pariwisata suatu negara atau lebih khususnya pemerintah daerah tempat obyek wisata itu memberikan pendapatan secara khusus atau pemasukan bagi pendapatan daerah (Kurniawan, 2013). Indonesia memiliki pariwisata hampir di setiap daerahnya, dalam UU Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2009 pariwisata berarti berbagai macam kegiatan wisata dan didukung dengan berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah.

Pengelolaan pariwisata tentu sangat diperlukan guna meningkatkan serta menjaga agar pariwisata di daerahnya terus berkembang termasuk pariwisata yang ada di Kabupaten Tasikmalaya. Tugas ini dilaksanakan oleh lembaga yang dibuat pemerintah daerah yaitu Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, sesuai dengan peraturan pemerintah Bupati Tasikmalaya Nomor 89 tahun 2019, bahwa tugas dari Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga adalah mengatur, mengelola serta mengarahkan potensi pariwisata, pemuda dan olahraga (Disparpora, 2023).

Perkembangan pariwisata di Indonesia mulai hidup kembali setelah terjadinya pandemi Covid-19, menurut Kemenparekraf (2023) Jumlah pergerakan wisatawan di Indonesia pada semester I 2023 mencapai 433,57 juta perjalanan atau naik sebesar

12,57% dari tahun 2022, sedangkan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai per Juli tahun 2023 6,31 juta kunjungan atau naik 196,85% dari tahun 2022, kenaikan ini tentu akan menjadi peluang untuk meningkatkan kembali jumlah kunjungan pariwisata di setiap daerah. Perkembangan ini tentu menjadi dorongan untuk mengelola dan memajukan perkembangan pariwisata di daerahnya agar lebih baik dan menarik banyak pengunjung.

Potensi meningkatnya kunjungan wisata ini tentu juga terjadi di Kabupaten Tasikmalaya, Menurut data dari Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya perkembangan pariwisata Kabupaten Tasikmalaya dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami kenaikan, yaitu pada tahun 2021 kunjungan wisatawan berada di angka 590.908 orang, dan di tahun 2022 berada di angka 726.564 orang dimana mengalami kenaikan sebanyak 22.9% kunjungan wisatawan, dan di tahun terakhir yaitu tahun 2023 kunjungan wisatawan juga mengalami kenaikan sebanyak 23.7% dari tahun sebelumnya yaitu berada di angka 898.599 orang (BPS, 2024).

Dari data diatas dapat terlihat bahwa terjadi kenaikan kunjungan wisatawan dari tahun 2021 sampai tahun 2023, kendati demikian dalam setiap lembaga memiliki perencanaan, rencana dibuat agar lembaga dapat mencapai tujuannya, dan dalam rencana juga terdapat target yang harus dicapai dalam setiap tahunnya, Dalam Rencana kerja tahun 2023 Dinas Pariwisata pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan target kunjungan dan capaian sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Target Kunjungan Wisatawan di Kabupaten Tasikmalaya

Tahun	2021	2022	2023
Target (orang)	450.340	1.492.793	1.537.577
Realisasi (orang)	590.908	726.564	898.599
Capaian (%)	131.2%	48.7%	58,4%

Sumber: Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Tasikmalaya

Data tersebut dapat dikatakan mengalami kenaikan kunjungan wisatawan, akan tetapi belum mencapai target yang telah ditentukan, kondisi ini tentunya disebabkan oleh beberapa faktor.

Pada Laporan kinerja Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya telah dilaporkan mengenai analisis dari segi kompetensi sumber daya manusia, dipaparkan bahwa masih ada beberapa pegawai khususnya fungsional maupun struktural yang penempatan nya belum sesuai dengan pola penempatan pegawai, selain itu sebaran pegawai yang tidak merata dan belum berdasar pada tugas pokok dan fungsi pada setiap unit (Disparpora, 2022). Pada laporan juga disebutkan bahwa tidak semua pegawai di masing-masing unit konsisten dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menyebabkan beberapa pegawai belum sepenuhnya mampu memberikan kemampuan terbaik dalam mendukung kinerja organisasi. maka dari itu fokus terhadap perbaikan kinerja pegawai akan sangat penting sebab sebagaimana Ratna et al (2022) menjelaskan pegawai adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian organisasi, oleh karena itu manajemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia perlu memperhatikan perkembangan pegawai baik dari segi kemampuan dan perilaku, serta mengarahkan kemampuan pegawai agar selaras dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan capaian prestasi kerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, maka Manajemen Sumber Daya Manusia penting memperhatikan bagaimana perilaku pegawai dalam bekerja yang akan menunjang kinerja yang baik, hal ini selaras dengan teori *Job Performance* oleh Colquitt et al (2011:32-33) *Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.* Teori ini menekankan bahwa perilaku pegawai baik itu positif maupun negatif akan mempengaruhi capaian tujuan organisasi. Pada dasarnya peningkatan kinerja harus diiringi dengan peningkatan kualitas kerja sumber daya manusianya, untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas pengelolaan diri serta kemampuan menjalin hubungan diantara rekan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu komunikasi pegawai seperti penelitian yang telah dilakukan Wandu et al (2019) di mana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, sebab komunikasi merupakan dasar penunjang dalam melaksanakan tugas kerja. Komunikasi

merupakan inti dalam sebuah hubungan kerja, pekerjaan yang saling berhubungan antara atasan rekan kerja satu divisi ataupun bawahan haruslah memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas. Dalam upaya melakukan perubahan dalam organisasi selain dengan adanya kemampuan sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan komunikasi yang baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ginting et al (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pentingnya komunikasi dalam melaksanakan tugas dalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja sehingga akan menunjang perkembangan serta perubahan yang direncanakan.

Selain Komunikasi, kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Kecerdasan emosional ini erat kaitannya dengan perilaku yang dimiliki seorang pegawai dalam menghadapi tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengenal emosi diri sendiri mengelola nya serta dapat memahami dan mengelola hubungan baik dengan lingkungan sekitar sehingga bijak dalam bertindak, hal ini sangat berpengaruh terhadap performa seseorang dalam bekerja dibawah tekanan atas tuntutan organisasi dalam menghadapi situasi yang terus berkembang, faktor kecerdasan emosional ini menjadi salah satu penunjang kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Fahrin et al (2022), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kecerdasan emosional menjadi faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya sikap yang proaktif ketika menghadapi sebuah perubahan, organisasi perlu memperhatikan sejauh mana kemampuan fleksibilitas pegawai atau kemampuan dalam merespons situasi yang berbeda serta bagaimana cara menghadapinya atau bisa disebut sebagai adaptabilitas karier. Sebuah organisasi tidak bisa melakukan perubahan apabila sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang hendak diciptakan oleh organisasi, maka dari itu sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan adaptasi. Menurut Savickas & Porfeli (2012), kemampuan beradaptasi individu dalam menghadapi perubahan keadaan menjadi sangat penting, hal ini terutama berlaku untuk lingkungan pekerjaan, di mana banyak karyawan sekarang terus-menerus menghadapi tantangan baru, lingkungan yang berbeda serta kelompok kerja yang beragam. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan bagaimana adaptabilitas karier yang dimiliki oleh pegawai.

Adaptasi merupakan bagaimana seseorang dapat menyesuaikan terhadap kondisi yang berbeda dengan tujuan agar tetap dapat bertahan dan berkembang dalam keadaan tersebut. Menurut Lestari (2021), dalam penelitiannya membuktikan bahwa adaptasi karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka kemampuan beradaptasi seseorang akan berdampak terhadap kinerjanya dalam menjalankan peran serta fungsinya.

Sebagaimana telah diketahui bahwa beberapa tahun terakhir setelah pandemic Covid-19 terjadi fenomena kenaikan jumlah wisatawan baik lokal maupun mancanegara, hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan dinas Pariwisata,

Pemuda dan Olahraga namun belum tercapainya target kunjungan pariwisata serta belum tepat nya pola penempatan pegawai, yang menyebabkan beberapa pegawai belum sepenuhnya mampu memberikan kemampuan terbaik dalam mendukung kinerja organisasi, maka dari itu fokus terhadap perbaikan kinerja pegawai akan sangat penting. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga sebagai perwakilan pemerintahan dalam mengelola pariwisata daerah, yang bertanggungjawab dalam mendorong peningkatan kualitas pariwisata serta sebagai tempat untuk mengawasi serta memberikan peluang, dan mengarahkan pariwisata agar menjadi lebih baik.

Menghadapi situasi yang terus berkembang ini diperlukan peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu beberapa faktornya yaitu dari segi komunikasi yang dapat membantu agar pegawai bisa saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan tidak adanya perpecahan yang disebabkan tidak optimal nya kualitas komunikasi, kecerdasan emosional yang membantu dalam mengelola emosi agar pegawai tidak mudah terpengaruh oleh keadaan yang tidak dapat diprediksi, serta adaptabilitas karier dalam menghadapi berbagai situasi kerja pegawai juga perlu memiliki kemampuan adaptasi guna dapat mengaplikasikan perintah maupun respon yang tepat dalam bekerja maupun mengambil tindakan dalam berbagai kemungkinan situasi.

Dari uraian masalah diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana hubungan Komunikasi serta Kecerdasan Emosional pegawai terhadap Kinerjanya melaui Adaptabilitas Karier yang dituangkan dalam judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ADAPTABILITAS KARIER**

PADA PEGAWAI NON-MANAJERIAL DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TASIKMALAYA”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat diambil permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Adaptabilitas Karier dan Kinerja pegawai non-manajerial Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Adaptabilitas Karier pada pegawai non-manajerial Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komunikasi, Kecerdasan emosional, Adaptabilitas Karier dan Kinerja pegawai non-manajerial di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Adaptabilitas Karier pada pegawai non-manajerial di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

1. Pengembangan Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada komunikasi, kecerdasan emosional yang mempengaruhi adaptabilitas karier dan kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Adaptabilitas Karier.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam perkembangan instansi yang dapat digunakan sebagai upaya peningkatan kinerja yang lebih baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan menambah wawasan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di pihak kampus khususnya untuk di Fakultas Ekonomi, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya yang berada di Jl. Ahmad Yani No. 128, Sukamanah, Kecamatan Cipedes, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46131. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2024 sampai dengan Januari 2025.