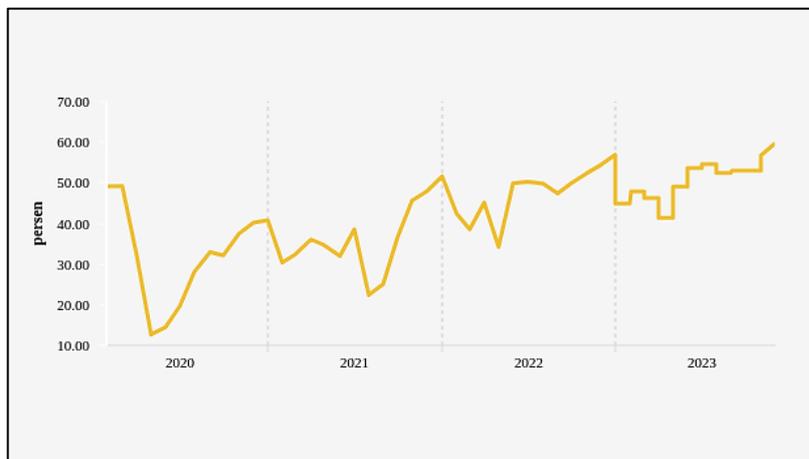


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor pariwisata pada masa sekarang ini telah menjadi kegiatan usaha atau industri yang cukup maju di dunia. Indonesia yang memiliki potensi pariwisata yang besar, industri ini diharapkan mampu menjadi salah satu kekuatan pembangunan yang dapat diandalkan. Dalam keadaan perekonomian di Indonesia yang sedang mengalami krisis saat ini setelah pasca wabah Covid-19. Yang mengakibatkan pengurangan wisatawan untuk berlibur atau keluar kota karena adanya larangan keluar rumah untuk sementara waktu.



Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Jumlah Pengunjung Hotel di Indonesia

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id>

Jadi Dapat dilihat dari grafik 1.1 pada tahun 2020 mengalami penurunan pengunjung yang sangat drastis dari 50,00 % menjadi 15,00 %, dikarenakan pandemi tersebut. Setelah pandemi reda aktivitas sebelumnya sudah diperbolehkan lagi terutama parawisatawan jadi Menurut grafik,

pengunjung mengalami kenaikan dipertengahan tahun 2020 dari 15,00 % menjadi 40,00% ini menunjukkan adanya peningkatan. Lalu mengalami penurunan 20,00 % dipertengahan tahun 2021, tetapi dapat dilihat dari grafik dibawah ini akhir tahun selalu meningkat pesat seperti pada tahun 2021 sampai 2023. Sektor ini selalu mengalami kenaikan diakhir tahun dari 50,00% sampai 60,00 % pengunjungnya. Bisa disimpulkan bahwa pembisnis tidak bisa mengira ngira atas kenaikan atau penurunan yang dialami oleh hotel tersebut tapi bisa menarget kenaikan pengunjung ketika menjelang akhir tahun, masa liburan atau awal tahun yang selalu mengalami keningkatan pengunjung.

Meningkatnya industri pariwisata menunjukkan arti penting sebuah hotel karena salah satu aspek utama penunjang keberhasilan sektor pariwisata adalah industri di bidang perhotelan. Pariwisata perhotelan yang terjadi saat ini memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kelangsungan pariwisata diberbagai kota. Perhotelan telah menyebabkan perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mampu menentukan arah dengan cepat dan memusatkan perhatian pada pelanggan.

Jombang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki julukan khusus, mendapat julukan kota santri Jombang mendapat julukan tersebut dari masyarakat nya sendiri. Penyebutan ini berdasarkan fakta yang ada di lapangan bahwa di kabupaten Jombang memiliki banyak pondok pesantren. Menurut Arif Hidayatullah selaku kasi pendidikan madrasah Kemenag

Jombang menyebutkan bahwa terdapat 124 pondok pesantren yang sudah terdaftar. Selain itu juga ada beberapa kyai besar yang lahir di Jombang, hal tersebut yang menjadi landasan kuat Jombang dijuluki sebagai kota santri. Dengan banyaknya pesantren yang ada di kabupaten Jombang, secara otomatis memantik peluang bisnis perhotelan di Jombang. Hal ini dikarenakan ketika orang tua dari santri yang berasal dari luar kabupaten ingin menjenguk anaknya di pondok diperlukan tempat istirahat untuk sementara.

Salah satu faktor yang berperan penting yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama sebagai penentu suatu perusahaan dalam keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan perusahaan (Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, 2014).

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Keterlibatan kerja, Menurut saya keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang mengikutsertakan para karyawan untuk berkontribusi dalam mengambil keputusan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Robbins, 2014) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, dan

menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. karyawan yang terikat dalam pekerjaan, memberikan energi emosional yang positif dalam upaya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan keinginan untuk bekerja, dengan memahami pentingnya pekerjaan dan menunjukkan dedikasi pada perusahaan. Selain keterikatan karyawan, kreativitas juga memberikan kontribusi pada aktivitas kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kesempatan karyawan untuk berpikir kreatif dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas karyawan, (Hong et al., 2018) kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menciptakan ide baru yang berguna dimana ide tersebut muncul bergantung pada karakteristik kognitif setiap karyawan dan tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan mampu dibimbing dan dikembangkan dengan konteks organisasi dan budaya yang individu atau karyawan jalani. kreativitas yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menemukan solusi baru untuk menangani masalah dan tantangan pada pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut (Ismail et al., 2019). Aktivitas kreativitas ini memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2019) yang dilakukan pada karyawan perusahaan di negara Lebanon dengan responden 186, menemukan bahwa kreativitas telah sepenuhnya memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja, sehingga berhasil memperluas penelitian sebelumnya dan meningkatkan validitas eksternal dalam menyelidiki pengaruh antara keterlibatan kerja dan kinerja dengan mengeksplorasi peran kreativitas di dalamnya . Hal ini yang mendorong peneliti untuk dapat meneliti mengenai topik kreativitas dalam memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dengan kinerja secara lebih mendalam.

Berikutnya berdasarkan penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variable keterlibatan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sendow et al., 2019) pada karyawan PT Air Manado. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fuadi, 2014) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada pegawai Dinas pendidikan provinsi aceh .

Dari batasan batasan tersebut peneliti ingin menjadikan kreativitas karyawan sebagai mediasi dalam pengaruh hubungan antara kedua variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut sehingga mungkin akan memperkuat pengaruhnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, menunjukkan bahwa masih ada perbedaan dari beberapa hasil hasil penelitian yang dilakukan, oleh karena itu

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas karyawan (study pada Green Red Hotel Syariah Jombang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Green Red Hotel Syarian?
2. Apakah Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan Green Red Hotel Syariah?
3. Apakah Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Green Red Hotel Syariah?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas pada karyawan Green Red Hotel Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah maka, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Green Red Hotel Syariah.
2. Menguji dan menganalisis keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas pada karyawan Green Red Hotel Syariah.

3. Menguji dan Menganalisis kreativitas akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Green Red Hotel Syariah.
4. Menguji dan menganalisis keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas pada karyawan Green Red Hotel Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi teori tentang keterlibatan kerja, kinerja karyawan dan kreativitas karyawan.

b. Manfaat praktis

Penelitian bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan. Dan penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang bermanfaat untuk membahas penelitian yang sama.