

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen dalam lingkup luas memiliki peran penting, tidak hanya bagi sistem organisasi perkantoran. Namun juga dalam membangun sistem kerja diberbagai sektor. Salah satu sektor tersebut adalah sektor pariwisata alam. Dalam pengembangannya sistem sektor wisata alam dibentuk dari ilmu manajemen. Hal tersebut berupa perencanaan bisnis, pengorganisasian karyawan, aktualisasi bisnis, hingga pengawasannya. Manajemen membuat sistem untuk jalannya aktivitas organisasi dalam bisnis wisata alam.

Wisata alam adalah suatu bisnis dibidang pariwisata dengan objek alam. Keindahan alam diolah dan dibentuk oleh pelaku bisnis untuk tujuan keuntungan finansial. Industri wisata alam didukung dengan keindahan alam yang dimiliki Indonesia. Hal tersebut tentunya harus diiringi dengan pengelolaan bisnis yang tepat. Pengelolaan tepat perlu dilakukan untuk tujuan umur bisnis yang Panjang dibidang wisata alam. Keberlangsungan bisnis ini mencangkup hal-hal kompleks tidak hanya terkait Jumlah pengunjung, namun juga kepandaian pengelola dalam menjaga kelestarian lingkungannya agar tetap memiliki daya jual dan peminat yang tinggi.

Manajemen strategi membentuk kesesuaian antara pengetahuan sumberdaya manusia dalam pengelolaannya dengan kondisi lingkungan setempat. Pengelola wisata alam perlu pemberdayaan sumberdaya manusia agar bisa melakukan pemberdayaan alam untuk tujuan keberlanjutan bisnis dibidang tersebut. Dalam bisnis wisata alam harus memiliki fokus pada keterlibatan pegawai atau pengelola dengan pelestarian lingkungan. Selain itu, upaya dalam memberikan jasa dan kesan baik bagi pengunjung yang datang. Hal ini memiliki orientasi bagi industri wisata alam sebagai sistem yang menyeluruh terdiri dari elemen terkait seperti manusia, alam, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi bisnis ini.

Pengelolaan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh perilaku manusia dalam pertimbangan pengambilan keputusan di sektor wisata alam. Hal tersebut pun berhubungan dengan faktor-faktor internal pendukung sumberdaya manusia. Faktor-faktor tersebut berupa kebutuhan individu, motivasi intrinsik, dan pengembangan pribadi pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam pengelolaan lingkungan. Dalam pembahasan wisata alam ada beberapa yang dapat diterapkan dalam pengembangan sumberdaya manusia diantaranya adalah peningkatan pengetahuan lingkungan, rasa memiliki sebagai bentuk upaya pelestarian lingkungan, hingga ikatan emosional terhadap keindahan alam. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk peningkatan kepuasan pengelola dalam menjaga pelestarian lingkungan.

Hasil penelitian Zainal, M., Yanis, M., Putra, R. A., dkk. (2023) menunjukkan adanya respon baik serta peningkatan kemampuan pengelolaan informasi dan promosi oleh para pengelola wisata lokal dari adanya penerapan manajemen wisata. Dalam penelitiannya dikembangkan terkait manajemen informasi wisata untuk pengelolaan informasi dan promosi terhadap pengunjung. Pengembangan sistem manajemen wisata dikembangkan secara digital terintegrasi dengan teknologi informasi. Pada pelaksanaannya terdapat empat tahapan yaitu survey permasalahan mitra, perencanaan, pengembangan sistem manajemen wisata, dan pelatihan masyarakat. Dari penelitian tersebut menghasilkan produk sistem manajemen informasi, papan informasi yang terintegrasi QR-code, hingga peningkatan kemampuan masyarakat dalam pengelolaan informasi dan promosi wisata. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan manajemen mampu meningkatkan kemampuan pengelola dalam melakukan kegiatan bisnis jasa wisata alam.

Tingkat baik buruknya pengelolaan wisata alam juga memiliki keterkaitan dengan pengelola atau sumberdaya manusianya. Sehingga kapasitas kemampuan pengelola penting dalam konsistensi pengembangannya. Dalam penelitian Dwiningwarni, S. S., Muliatie, Y. E., Ali, M. (2023) diinformasikan hasil dari peningkatan kapasitas dan manajemen usaha pengelola lebih menjaga fasilitas

usaha, perencanaan pelatihan lebih terprogram baik, hingga kerjasama dengan mitra terkait dalam program pengembangan usaha wisata. Hal tersebut memiliki tujuan dalam peningkatan kapasitas layanan dan peningkatan omset. Selain dari peningkatan pengunjung wisata atas kepuasan jasa yang diberikan, juga memberikan pengaruh pada mitra lain terkait untuk stabilisasi usaha wisata alam.

Usaha wisata alam secara mandiri dapat lebih efektif dan potensial. Hal tersebut dikarenakan upaya pengelolaan dan kesadaran lingkungan dari pihak pengelola mudah diatur dan deprogram. Didukung oleh hasil penelitian Prastiwi, S. (2016) dari objek wisata alam dinas kebudayaan dan pariwisata belum dapat berjalan untuk pengembangan potensi wisata. Hal tersebut dikarenakan masih kurang dukungan dari pihak pemerintah daerah dan Masyarakat sekitar lokasi wisata dalam pengembangan potensi tersebut. Sehingga dalam penelitiannya disarankan kepada pemerintah setempat untuk melakukan bimbingan kepada Masyarakat setempat. Bimbingan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kegiatan dalam pengembangan potensi wisata tersebut. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa program bimbingan pengetahuan tentang pengelolaan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi dan keuntungan finansial. Diinformasikan dari penelitian tersebut bahwa fokus penting dalam kegiatan usaha wisata ala mini adalah pengetahuan tentang pengamatan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, hingga evaluasi dan pengendalian.

Pengetahuan, keterampilan, hingga komitmen kerja pengelola tentu akan menentukan tingkat keamanan, kenyamanan, dan layanan jasa yang diberikan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Sondakh, P. M. N. (2016) yang menyatakan bahwa pelayanan, keamanan, dan daya tarik berpengaruh pada minat wisatawan. Sehingga Tingkat pengetahuan dan keterampilan, hingga motivasi dan komitmen karyawan pengelola penting menjadi fokus dalam menjalankan bisnis wisata alam. Selain dari memberikan pelayanan dan daya tarik, hal tersebut juga tentu akan mempengaruhi pada keberadaan wisata alam tersebut. Dalam pembahasan ini bukan hanya terkait keuntungan, pengelola, dan pengembangan usaha, namun juga terkait kemampuan menjaga alam agar tetap lestari. Sehingga, keterampilan

pelayanan jasa dan kemampuan menjaga lingkungan diperlukan usaha yang terintegrasi untuk mempertahankan usaha wisata alam yang berkelanjutan.

Pengembangan usaha wisata alam yang berkelanjutan diperlukan kemampuan dan keterampilan yang seimbang antara pelayanan jasa dan pengetahuan dalam pengelolaan lingkungan. Bukan hanya Tingkat pelayanan jasa yang dapat dikembangkan, namun juga terkait potensi-potensi alam yang perlu digali untuk mendapatkan nilai ekonomi hingga konsistensi dalam menjaga kelestariannya. Hasil penelitian Tjilen, A. P., Waas, R. F. Y., Ririhena, S. W., dkk. (2023) menyatakan bahwa untuk pengelolaan yang berkelanjutan diperlukan pemberdayaan Masyarakat atau pengelola melalui pelatihan dan keterlibatan aktif, pengembangan produk-produk wisata yang berkelanjutan tanpa merusak lingkungan, serta penataan kawasan dan peningkatan kualitas pelayanan hingga memberikan kesan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk menjaga keberadaan wisata alam yang berkelanjutan perlu pelatihan dan kemampuan pengelola secara konsisten untuk terus meningkatkan kinerja dengan memberikan pelayanan yang baik bagi para pengunjung.

Tabel 1.1 menjelaskan terkait keadaan tingkat kinerja berdasarkan elemen data kinerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan rata-rata jumlah satuan dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut belum mencapai tingkat kinerja yang optimal. Pada jumlah kesempatan kerja memang menunjukkan potensi besar bagi pasar tenaga kerja untuk penyerapan Angkatan kerja. Namun berdasarkan jumlah lulusan pelatihan menunjukkan tingkat keberhasilan pelatihan untuk mendukung kesempatan kerja relative rendah, sehingga masih perlu peningkatan melalui evaluasi program pelatihan dan koneksi pasar tenaga kerja. Kemudian, pada jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan relatif kecil dibandingkan dengan total kesempatan kerja yang tersedia. Hal tersebut menunjukkan adanya peluang untuk mencapai tingkat efisiensi dalam pemberdayaan tenaga kerja. Lalu berdasarkan jumlah tenaga kerja yang kompeten, dengan nilai persentase tenaga kerja kompeten terhadap total tenaga kerja sangat kecil. Sehingga diperlukan pelatihan berbasis kompetensi. Dan terkait jumlah Angkatan kerja yang diintervensi

melalui pemberdayaan dan Pembangunan budaya kerja Istimewa yang dibandingkan dengan total Angkatan kerja, masih memerlukan peningkatan untuk memperluas cakupan budaya kerja unggul. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di Daerah Istimewa Ygyakarya masih belum optimal, diperlukan Upaya untuk meningkatkan ketercapaian tingkat kinerja. Adapun fokus yang dapat diarahkan yaitu pada peningkatan pelatihan berbasis kompetensi, kemitraan, dan pengembangan budaya kerja unggul secara lebih merata.

Tabel.1.1

Elemen Data Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Elemen	Tahun					Satuan
	2020	2021	2022	2023	2024	
Jumlah kesempatan kerja	2.126.316	2.228.523	2.241.131	2.139.710	2.133.610	Orang
Jumlah lulusan pelatihan yang ditempatkan	469	552	534	582	703	Orang
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	47,82	48,15	50,38	55,44	n/a	Juta/tenaga kerja
Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	n/a	n/a	n/a	13.452	n/a	Orang
Jumlah tenaga kerja yang kompeten	n/a	n/a	n/a	1.433	n/a	Orang
Jumlah Angkatan Kerja yang Diintervensi Melalui Pemberdayaan dan Pengembangan Budaya Kerja Istimewa	n/a	n/a	n/a	15.322	5.620	Orang

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Jogja, 2024

Keterangan Status Data :

- Tetap
- Sementara

n/a Tidak Ada

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik 2022 penyerapan tenaga kerja usaha ODTW komersial di Indonesia didominasi laki-laki dari lulusan SMA. Peran pariwisata memiliki dampak positif dalam perekonomian bagi penyerapan tenaga kerja nasional. Pada tahun 2022 disebutkan penyerapan hingga 49.154 tenaga kerja di bidang usaha ODTW komersial. Jumlah tersebut didominasi oleh tenaga kerja laki-laki sebanyak 36.009 atau sekitar 73,26% dan tenaga kerja Wanita sebanyak 13.145 atau sekitar 26,74%. Dari Jumlah tenaga kerja yang tertera didominasi oleh lulusan SMA sederajat sebanyak 30.434 lulusan. Dari jumlah lulusan SMA hanya sekitar 2.749 lulusan yang berasal dari SMK Pariwisata, selainnya berasal dari SMA. Tenaga kerja lainnya disusul dengan lulusan SLTP sebanyak 10.576 atau sekitar 21,52%, kemudian lulusan sarjana dan pascasarjana sebanyak 5.972 tenaga kerja atau sekitar 12,15%, terakhir lulusan diploma I/II/III sebanyak 2.172 tenaga kerja atau sekitar 4,42%.

Usaha Objek Daya Tarik Wisata di Indonesia mengalami pemulihan dan pertumbuhan semenjak pandemi. Pemulihan terlihat dari usaha ODTW di Indonesia yang terus mengalami peningkatan positif. Tahun 2019 ke 2020 jumlah objek wisata mengalami penurunan drastis. Namun pada tahun 2020 hingga 2022 jumlah objek wisata terus mengalami peningkatan. Tahun 2022 usaha objek wisata tercatat sebanyak 2.930 atau tumbuh sekitar 14,32% dibandingkan tahun 2021. Jumlah tersebut mendekati kondisi normal pada tahun 2021 yaitu sebanyak 2.945 usaha.

Pertumbuhan usaha wisata berdasarkan jenis usaha di Indonesia memiliki pertumbuhan yang positif. Usaha wisata komersial menurut jenis usaha dibagi menjadi enam kelompok yaitu wisata alam, wisata budaya, wisata buatan, taman hiburan dan rekreasi, Kawasan pariwisata, serta wisata tirta. Keberadaan usaha ODTW komersial buatan pada tahun 2022 ada pada setiap provinsi di Indonesia. Jumlah usaha ODTW komersial didominasi oleh wisata buatan sebanyak 1.226 atau 41.84% dari total objek wisata. Sedangkan pertumbuhan terbesar pada taman hiburan dan rekreasi sebesar 64,08% dari 103 usaha di tahun 2021 menjadi 169 usaha di tahun 2022. Kemudian urutan kedua adalah jenis wisata alam sebanyak

742 usaha atau pertumbuhan sebesar 4,07%. Hal tersebut diikuti oleh wisata tirta sebanyak 411 usaha, wisata budaya 281 usaha, dan Kawasan pariwisata 101 usaha di Indonesia.

DI Yogyakarta memiliki luas daerah paling kecil kedua setelah DKI Jakarta yaitu hanya seluas 3.133,15 meter persegi dari 34 provinsi di Indonesia, namun memiliki jumlah Objek Daya Tarik Wisata dengan urutan keenam. Jumlah objek wisata sebanyak 183 dengan wisata buatan terbanyak dan diikuti oleh wisata alam, wisata budaya, wisata tirta, wisata taman hiburan, dan terakhir wisata parawisata. Hal tersebut merupakan sebuah potensi yang dimiliki DI Yogyakarta dalam pengembangan usaha dan penyerapan tenaga kerja dibidang wisata. Jumlah jenis usaha Objek Daya Tarik Wisata sepuluh provinsi terbanyak dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Banyaknya Usaha Objek Daya Tarik Wisata Komersial Menurut Provinsi dan Jenis Wisata 2022

No.	Provinsi	Daya Tarik Wisata						Jumlah
		Alam	Budaya	Buatan	Taman Hiburan	Kawasan Parawisata	Wisata Tirta	
1.	Jawa Barat	117	23	131	44	13	120	448
2.	Jawa Timur	102	30	192	26	11	66	427
3.	Jawa Tengah	140	45	126	22	12	41	386
4.	Bali	45	20	49	2	11	91	218
5.	Sumatera Utara	60	15	89	14	12	7	197
6.	DI Yogyakarta	36	26	99	8	4	10	183
7.	DKI Jakarta	7	38	103	1	5	2	156
8.	Banten	14	1	92	5	7	9	128
9.	Sumatra Barat	44	11	18	3	1	2	79
10.	Lampung	10	1	39	6	3	5	64

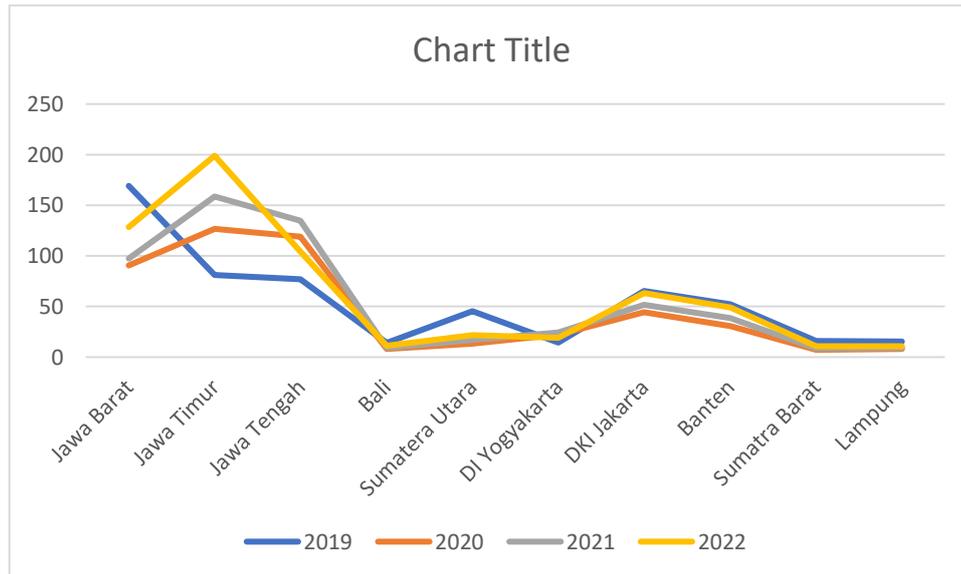
Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

Pengunjung Objek Daya Tarik Wisata atau ODTW komersial didominasi oleh pengunjung domestic yaitu sebesar 97,16% (180,50 juta), sedangkan 2,84% (5,28%) yaitu pengunjung asing. Pengunjung domestic dianggap sebagai penggerak pemulihan sektor pariwisata. Pengunjung wisata Indonesia mulai merangkak naik

setelah era new normal. Pada tahun 2022 pengunjung domestik mencapai 180,50 juta atau tumbuh sebesar 101,87% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pengunjung yang datang pada tahun 2021 yaitu sebanyak 89,41 juta. Walaupun peningkatan tersebut belum sebesar jumlah pengunjung di tahun 2019 yang mencapai 266,10 pengunjung sebelum COVID-19 menyebar ke Indonesia.

Bali adalah magnet bagi pengunjung asing untuk datang ke Indonesia. Pada tahun 2021 sekitar 75,86% atau 4,01 juta pengunjung asing datang ke Bali. Tidak hanya Bali, usaha ODTW di Pulau Jawa mampu menarik pengunjung asing. Provinsi Jawa Tengah dikunjungi sekitar 9,13% atau setara 0,48 juta pengunjung asing. Jawa Timur dikunjungi 5,16% atau setara 0,27 juta pengunjung asing. Dan, DI Yogyakarta dikunjungi sebesar 3,02% atau setara dengan 0,16 juta pengunjung. Pada tahun 2022 jenis ODTW yang menjadi favorit pengunjung asing yaitu wisata alam, di tahun tersebut wisatawan asing yang datang sebanyak 2,77 juta pengunjung. Sedangkan wisata budaya dikunjungi 1,53 juta, wisata buatan 0,59 juta, wisata tirta 0,2 juta, Kawasan pariwisata 0,11 juta, serta taman hiburan dan rekreasi sebanyak 0,07 juta pengunjung asing (Badan Pusat Statistik, 2022).

DI Yogyakarta memiliki urutan ke enam dalam jumlah perjalanan wisatawan Nusantara dari 34 provinsi di Indonesia. Urutan jumlah tersebut merupakan cerminan dari potensi yang dimiliki Provinsi DI Yogyakarta. Hal itu dikarenakan daerah tersebut merupakan provinsi paling terkecil ke dua setelah DKI Jakarta, namun mampu menarik banyak wisatawan untuk datang dibanding provinsi lain yang lebih luas. Dari tahun ke tahun mulai dari 2019 sampai dengan 2021 jumlah pengunjung terus meningkat, walaupun pada tahun 2022 mengalami penurunan. Jumlah pengunjung yang datang dari tahun 2019 sampai dengan 2022 pengunjung di sepuluh provinsi paling banyak dapat dilihat dari Gambar 1.1.



Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

Gambar 1.1. Jumlah Perjalanan Wisatawan Nusantara Berdasarkan Provinsi 2019-2022

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 menginformasikan terkait banyaknya jumlah wisata dan pengunjung. Dari informasi tersebut dapat menjelaskan potensi yang ada pada setiap provinsi dibidang wisata. Semakin banyak jumlah wisata dan pengunjung, maka akan semakin banyak penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut perlu didukung dengan manajemen strategi dalam pengelolaan sumberdaya manusia dan pemeliharaan lingkungan. Menghitung dan mempertimbangkan kapasitas pengunjung setiap harinya untuk keberlanjutan usaha.

D.I. Yogyakarta merupakan provinsi terkecil kedua dari total 34 provinsi yang ada di Indonesia. Walaupun memiliki luas terkecil, D.I. Yogyakarta berada di urutan keenam dari jumlah usaha wisata dan pengunjung yang datang. Hal tersebut mencerminkan potensi yang dimiliki oleh D.I. Yogyakarta pada bidang wisata. Optimalisasi potensi perlu dilakukan untuk keberlanjutan usaha. Manajemen strategi manusia perlu dilakukan demi terjaganya lingkungan dan pelayanan yang prima kepada para pengunjung.

Kulon progo adalah salah satu kabupaten yang memiliki luasan terluas di D.I. Yogyakarta. Luasan tersebut memiliki potensi dalam banyaknya jumlah wisata. Selain itu juga dapat menampung dengan kapasitas pengunjung yang lebih banyak di provinsi tersebut dibanding kabupaten atau kota lainnya. Hal tersebut mengundang penyerapan tenaga kerja yang tinggi diimbangi dengan kualitas pemberian kapasitas kemampuan kinerja. Luasan daerah di D.I. Yogyakarta dapat dilihat dari Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Luas Daerah Menurut Kabupaten Kota D.I. Yogyakarta 2019 dalam Kilometer Persegi

Kabupaten/Kota	Ibukota Kabupaten/Kota	Luas Total Area (km²)
Kulon Progo	Wates	586,28
Bantul	Bantul	508,13
Gunungkidul	Wonosobo	1.431,42
Sleman	Sleman	574,82
Yogyakarta	Yogyakarta	32,5
Total DI Yogyakarta		3.133,15

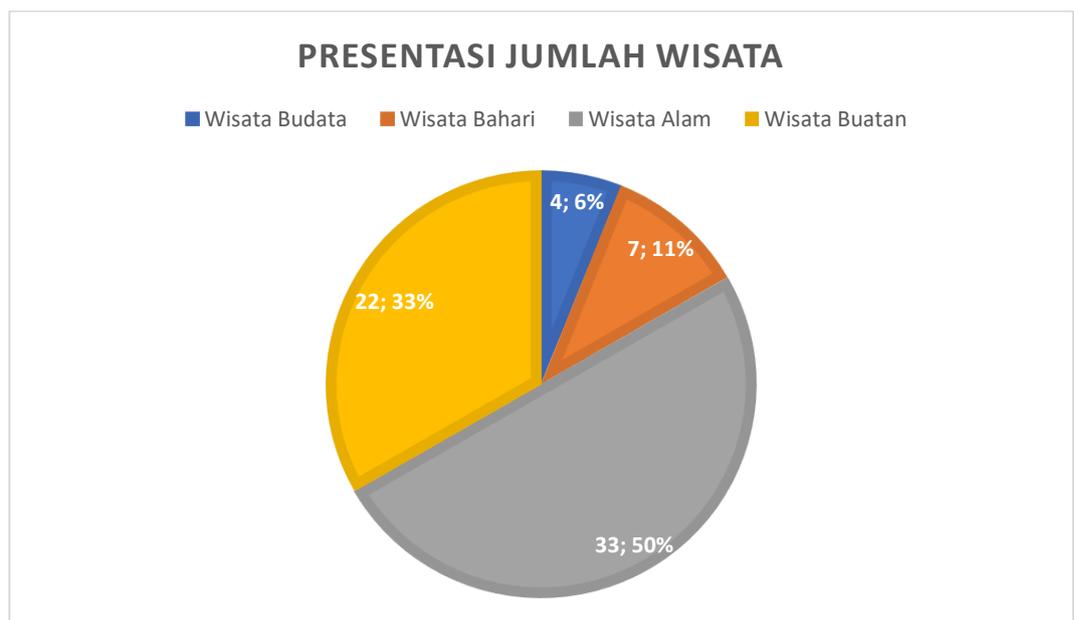
Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam keberlanjutan usaha wisata diperlukan pengetahuan dan kemampuan sumberdaya manusia dalam mengelola bisnis dan lingkungan. yang terintegrasi dengan lingkungan diperlukan dalam pengelolaan wisata agar bisnis tersebut terus berjalan. Keseimbangan antara ekonomi, sosial, dan lingkungan diperlukan dalam menjalankan bisnis wisata. Peneliti ingin meneliti sejauh mana manajemen strategi, pendekatan sistem, hubungan pengelola, dan kebiasaan karyawan atau pengelola terhadap kinerja mereka dalam implementasi strategi dan implementasi desain organisasi yang dimediasi oleh *employee engagement* di D.I. Yogyakarta.

Kulon Progo merupakan salah satu daerah di D.I. Yogyakarta terluas dari kelima kabupaten/kota dan memiliki Objek Daya Tarik Wisata atau ODTW. D.I. Yogyakarta merupakan provinsi terkecil kedua setelah DKI Jakarta. Namun, di Provinsi D.I. Yogyakarta memiliki keunggulan dengan urutan keenam dari jumlah ODTW yaitu sebanyak 183 dan jumlah pengunjung yang datang sebanyak

18.890.000 pengunjung di tahun 2022 dari 34 provinsi yang ada di Indonesia. Hal tersebut mencerminkan potensi yang dimiliki oleh D.I. Yogyakarta di bidang pariwisata terutama Kulon Progo. Potensi tersebut perlu dikelola dengan benar agar dapat menghasilkan keuntungan secara finansial dan keberlanjutan bisnis pada usaha pariwisata.

Badan Pusat Statistika (2020) menjelaskan Kabupaten Kulon Progo terletak di sisi paling barat Provinsi D.I. Yogyakarta. Hal tersebut merupakan wilayah geografis yang dikelilingi oleh pegunungan dan Pantai. Kondisi tersebut menjadikan Kabupaten Kulon Progo memiliki kondisi alam yang asri dan indah. Kondisi tersebut menjadi daya tarik bagi masyarakat, sehingga menjadi peluang dalam mendukung sektor wisata. Berdasarkan data dinas pariwisata pada tahun 2019 sebanyak 66 objek wisata. Ada empat jenis wisata daya tarik wisata dari total objek wisata, hal tersebut berupa daya tarik wisata alam, daya tarik wisata bahari, daya tarik wisata budaya, dan daya tarik wisata buatan. Adapun presentasi dari keempatnya dijelaskan oleh Gambar 1.2 berikut ini :



Sumber : Badan Pusat Statistika, 2020

Gambar 1.2. Presentase Jumlah Objek Daya Tarik Wisata Berdasarkan Jenisnya di Kabupaten Kulon Progo Tahun 2019

Pariwisata di Indonesia memiliki potensi dalam membangun perekonomian baik untuk pengelola perorangan atau swasta maupun pemerintah untuk penerimaan negara. Bisnis di bidang wisata diperlukan pengelolaan manajemen yang lebih kompleks. Hal tersebut dikarenakan perlunya memperhatikan kelestarian lingkungan dalam kegiatan pengelolaannya. Potensi pariwisata Indonesia dapat dilihat dari jumlah usaha objek daya Tarik wisata dan jumlah pengunjung yang terus naik dari tahun 2020 hingga 2022 pasca penurunan drastic akibat pandemi pada tahun 2019 ke 2020 (Data Badan Pusat Statistika, 2022).

Adanya peningkatan jumlah usaha objek wisata yang diikuti oleh peningkatan jumlah pengunjung, tentu akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Tenaga kerja diperlukan dalam memberikan layanan jasa kepada pengunjung maupun dalam mengelola usaha tersebut. Pengelolaan usaha pariwisata diperlukan pengetahuan khusus terkait lingkungan. Hal itu dikarenakan keberlanjutan usaha pariwisata bergantung pada kelestarian alamnya sebagai objek daya tarik wisata untuk berkunjung. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja dibidang pariwisata didominasi oleh lulusan SLTA dengan 61,92% atau setara 30.434 tenaga kerja dari total keseluruhan. Dari total tersebut hanya sekitar 9,03% atau sebanyak 2.749 tenaga kerja lulusan SMK pariwisata dan lainnya SMA umum (Badan Pusat Statistik, 2023).

Manajemen sumberdaya manusia perlu mengelola tenaga kerja dengan seimbang antara pengetahuan dan kemampuannya terkait pekerjaan tersebut. Tidak hanya tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tugas dalam menjaga kebersihan area wisata, namun juga seluruh karyawan. Kesadaran akan lingkungan perlu menjadi dasar pengetahuan tenaga kerja untuk menjalankan usaha ini. Hal tersebut akan membangun rasa memiliki hingga kesadaran dalam menjaga lingkungan sekitar. Terjaganya lingkungan kawasan wisata yang dikelola akan berpengaruh pada keberlangsungan usaha tersebut.

Manajemen strategi terkait pengelolaan sumberdaya manusia dan lingkungan perlu menjadi titik fokus dalam kegiatan bisnis ini. Program-program pelatihan dan pendidikan terkait pengelolaan bisnis dan lingkungan perlu diberikan

secara konsisten. Hal itu dilakukan untuk program pengembangan bisnis dan terjaga kelestariannya. Kegiatan bisnis wisata bukan hanya berorientasi pada jumlah pengunjung yang datang, namun juga mempersiapkan bagaimana penanganan layanan yang diberikan Ketika pengunjung datang secara membludak, hingga pengelolaan area wisata setelahnya. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menghindari kerusakan akibat kelebihan kapasitas.

Bisnis dibidang wisata memiliki sistem yang kompleks. Hal tersebut dikarenakan usaha ini terdiri dari beberapa unsur yang saling terkait seperti manusia, alam, dan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi bisnis. Sehingga diperlukan pendekatan sistem yang membentuk keseimbangan antar unsur tersebut. Diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan dibidang tersebut, sehingga alam tetap terjaga dan keberlangsungan bisnis tetap berjalan. Faktor-faktor lain diantaranya adalah kagiatan bisnis tersebut.

Keterlibatan tenaga kerja atau pegawai dengan pelestarian lingkungan merupakan bentuk upaya dalam memberikan kesan wisata yang positif kepada pengunjung. Kegiatan bisnis ini bukan sekedar transaksi jual jasa dan pembelian, namun juga terkait pengelolaan lingkungan. Pengunjung yang menyadari hal tersebut akan memberikan respon positif, lebih dari itu potensi revisit atau memberikan exposure positif kepada calon pengunjung lainnya. Hal tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain antara keterlibatan pegawai dengan pengelolaan bisnis dan pelestarian lingkungan, hingga keberlanjutannya baik itu secara finansial dari pengunjung yang datang atau pun dari sisi keberadaan area objek daya tarik wisata tersebut.

Perilaku tenaga kerja atau pengelola sangat berpengaruh dalam kegiatan bisnis wisata. Hal tersebut berdampak pada kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan. Perilaku individu mempengaruhi pertimbangannya dalam memutuskan suatu Keputusan atau tindakan. Faktor-faktor yang mengikat diantaranya adalah pengetahuan, sifat, dan karakteristik individu tersebut. Sehingga, dalam proses manajemen sumberdaya manusia diperlukan program-program yang mengembangkan pengetahuan individu terkait pentingnya pengelolaan bisnis,

pelayanan, hingga pelestarian. Sehingga dalam setiap keputusannya didasari oleh hal-hal yang mendasari keberlanjutan bisnis dan kelestarian lingkungan.

Sehingga program-program Manajemen Sumberdaya Manusia perlu dipraktikkan dalam kegiatan dan aktivitas bisnis. Implementasi dari program-program tersebut dapat dilihat dari intensitas berlangsungnya program-program MSDM selama aktivitas bisnis tersebut berlangsung. Selain itu, implementasi dari program-program MSDM yang dilakukan dan dipraktikkan oleh pegawai dapat mempresentasikan tingkat efektif dan efisiennya program-program dari aktivitas bisnis tersebut berlangsung. Adanya implementasi dari program-program MSDM yang dipraktikkan oleh karyawan dapat memberikan informasi dan referensi untuk program-program MSDM selanjutnya dalam rangka peningkatan optimalisasi kinerja.

Berdasarkan data yang telah dijelaskan bahwa lokasi penelitian di Kulon Progo perlu dilakukan. Hal tersebut didukung oleh banyaknya jumlah wisata yang ada di Kulon Progo yaitu dengan total 66 dari 183 atau sebesar 36,06% dari kelima kabupaten yang ada di D.I. Yogyakarta. Sehingga proses penelitian dan hasil dapat mempresentasikan seluruh populasi. Dengan demikian referensi-referensi dalam penyelesaian masalah MSDM yang ada dapat diberlakukan berdasarkan hasil penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Kegiatan usaha wisata memiliki sistem yang kompleks karena adanya keterkaitan antara sumberdaya manusia, lingkungan, dan pengelolaan bisnis. Ketiganya saling mempengaruhi dalam kegiatan bisnis, apabila salah satunya tidak dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi yang lainnya. Diperlukan kinerja baik dari para pengelola bisnis agar usaha tersebut terus berlangsung. Mulai dari implementasi strategi, implementasi desain organisasi, *Employee engagement*, hingga kinerja yang dapat mempengaruhi keberlanjutan. Hal tersebut dapat melihat tingkat kinerja dan juga tingkat baik buruknya program-program MSDM tersebut berlangsung selama menjalankan segala aktivitas dan kegiatan bisnis. Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh implementasi strategi yang dibentuk oleh dimensi *vertical fit* dan *horizontal fit* terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh implementasi desain organisasi yang dibentuk oleh dimensi alokasi pekerjaan, tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* yang dibentuk oleh dimensi keterlibatan intelektual, keterlibatan afektif, dan keterlibatan sosial terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh implementasi strategi yang dibentuk oleh dimensi *vertical fit* dan *horizontal fit* terhadap *employee engagement* karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh implementasi desain organisasi yang dibentuk oleh dimensi alokasi pekerjaan, tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi terhadap tingkat *employee engagement* karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* memediasi antara implementasi strategi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* memediasi antara implementasi desain organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi strategi yang dibentuk oleh dimensi *vertical fit* dan *horizontal fit* terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?

2. Untuk menganalisis pengaruh implementasi desain organisasi yang dibentuk oleh dimensi alokasi pekerjaan, tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* yang dibentuk oleh dimensi keterlibatan intelektual, keterlibatan afektif, dan keterlibatan sosial terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
4. Untuk menganalisis pengaruh implementasi strategi yang dibentuk oleh dimensi *vertical fit* dan *horizontal fit* terhadap *employee engagement* karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
5. Untuk menganalisis pengaruh implementasi desain organisasi yang dibentuk oleh dimensi alokasi pekerjaan, tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi terhadap tingkat *employee engagement* karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
6. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* memediasi antara implementasi strategi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?
7. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* memediasi antara implementasi desain organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta?

1.4 Manfaat Penelitian

Data dan informasi yang dibuat dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan signifikansi penelitian baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.4.2 Manfaat dalam Pengembangan Ilmu

Penelitian yang dilakukan diharapkan memiliki kegunaan teoritis yaitu dapat memberikan sumbangan bagi ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya bidang kajian yang berkaitan dengan implementasi strategi, implementasi desain organisasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat implementasi strategi, tingkat implementasi desain organisasi, tingkat *employee engagement*, dan tingkat kinerja karyawan di area wisata Kulon Progo, Yogyakarta. Baik karyawan maupun pengelola dalam menjalankan peran dan tanggung jawab dalam bekerja. Kebijakan dalam membuat program pengembangan melalui implementasi strategi melalui vertical fit dan horizontal fit, serta implementasi desain organisasi mulai dari alokasi pekerjaan, tingkat struktur, rentang kendali, satu orang satu atasan, desentralisasi, dan relevansi, hingga pembentukan *employee engagement* dan dampaknya terhadap kinerja karyawan wisata di Kulon Progo, Yogyakarta.