

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Guna mendapat hasil dalam kerangka waktu tertentu, organisasi harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Pendapat ini didukung oleh Gorda (2004) dan lebih ditekankan oleh Purnama et al. (2020), yang berpendapat bahwa keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Semakin besar kemampuan karyawan, semakin menguntungkan hasilnya. Sebaliknya, jika sumber daya manusia kurang berkualitas, hasilnya akan di bawah standar. Hal ini karena meskipun dengan sarana dan prasarana yang canggih, suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya personel yang kompeten. Sebab itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan dan mengatasi berbagai aspek untuk meminimalkan masalah internal.

Pada era modern ini, peran perempuan dalam dunia kerja semakin berkembang dan semakin meningkat. Meskipun berpotensi dan memiliki kemampuan setara atau sama dengan laki-laki, banyak perempuan mengalami kesulitan dalam mencapai kesuksesan karir. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan perempuan yakni adanya rasa takut atau ketakutan terhadap kesuksesan yang biasa disebut dengan *fear of success*. Kondisi psikologis ini ditandai dengan rasa takut atau tidak tenang ketika dihadapkan pada prospek pencapaian kesuksesan.

Data BPS pada Februari 2022 mengungkap di tahun 2021 terdapat sebanyak 39,11 juta karyawan perempuan di Indonesia yang sudah menikah. Jumlah ini mengalami pertumbuhan dibandingkan tahun sebelumnya ialah 38,5 juta. Dari total angka tersebut, mayoritas karyawan perempuan yang sudah menikah bekerja di sektor jasa, diikuti oleh sektor perdagangan, industri, dan pariwisata.

Menurut laporan tahunan *World Tourism Organization* (WTO) tahun 2018, sektor pariwisata diartikan sebagai suatu kegiatan ekonomi yang meliputi perjalanan, akomodasi, makanan dan minuman, transportasi, dan kegiatan lainnya dilakukan individu atau kelompok dalam ranah rekreasi, liburan, bisnis / kegiatan lainnya yang tidak terkait dengan aktivitas rutin sehari-hari. Sektor pariwisata dikatakan pula industri, mencakup berbagai layanan dan keperluan produk untuk mendukung kegiatan pariwisata, seperti penerbangan, perhotelan, restoran, agen perjalanan, dan sebagainya. Sektor pariwisata memiliki dampak ekonomi yang signifikan, termasuk peningkatan perluasan ekonomi, penciptaan kesempatan kerja, dan peningkatan pendapatan negara secara keseluruhan. Namun, sektor pariwisata juga memiliki dampak sosial dan lingkungan yang perlu dikelola dengan baik agar pariwisata berkelanjutan dapat tercapai. Banyak perusahaan yang terlibat dalam industri pariwisata termasuk di antaranya Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Holiday Inn Resort Baruna Bali merupakan tempat pariwisata terletak di Jalan Wana Segara, 33, Tuban, Kode Pos 80361, berdirinya resort ini disebabkan tingginya tingkat wisatawan yang datang ke Indonesia khususnya Bali. Mengingat kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang perlu diamati, karena kemajuan pada perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja menghasilkan keuntungan, sedangkan penurunan kinerja dapat menimbulkan

kerugian bagi perusahaan. Siahaan (2007), mengungkap kinerja mengacu pada perolehan hasil dari individu atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Ini menyiratkan bahwa jika kegiatan sejalan dengan standar yang ditetapkan, itu menunjukkan kinerja yang memuaskan, sedangkan sebaliknya menunjukkan kinerja yang buruk. Mengevaluasi kinerja karyawan atau organisasi memerlukan pembuatan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang dirancang dengan baik memberikan wawasan berharga bagi perusahaan, khususnya dalam pengambilan keputusan terkait dengan tanggung jawab karyawan.

Kinerja Karyawan akan di kaitkan pada *fear of success* sebagai variabel yang akan digunakan untuk menghitung kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali. Referensi terdahulu yang dijadikan patokan yakni penelitian milik (Afifah, 2020) “Terdapat hubungan antara *Internal Locus of Control* dan *Fear of success* pada mahasiswa”.

Kini banyak perempuan yang terjun ke dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Perempuan terlibat dalam sosialisasi, pemenuhan diri, dan pekerjaan untuk meningkatkan pendidikan mereka dan membuka potensi mereka. Menurut Nelson dkk. (2007), banyak wanita mengalami depresi saat memasuki dunia kerja, karena mereka tidak hanya harus bekerja seperti pria tetapi juga menghadapi tekanan tambahan terkait dengan peran gender. Wanita yang menikah dan telah memiliki keluarga khususnya, mengambil peran tambahan selain menjadi ibu rumah tangga mereka pula melakukan pekerjaan di luar rumah. Banyaknya ekspektasi peran yang ditempatkan pada wanita menciptakan tekanan dan kesulitan psikologis, yang menyebabkan perasaan cemas dan takut. Salah satu ketakutan

tersebut adalah ketakutan akan kesuksesan, yang biasa disebut sebagai ketakutan untuk mencapai kesuksesan / *fear of success*.

Fear of success yakni kegelisahan / ketakutan yang dihadapi seseorang saat mencapai kesuksesan dalam hidupnya, terutama dalam karier atau pekerjaannya. Dalam kasus karyawan wanita, ketakutan akan kesuksesan dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen antara lain lingkungan kerja, tuntutan / ekspektasi keluarga dan persepsi / citra diri.

Seperti yang dinyatakan Purba (2004), motivasi mengacu pada kekuatan pendorong yang menginspirasi dan menanamkan antusiasme pada bawahan, memberdayakan tindakan mereka dan membimbing perilaku mereka menuju pencapaian tujuan. Ketika atasan memberikan motivasi kepada bawahan dalam suatu perusahaan, hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan terbukti menguntungkan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Motivasi, ketika berdampak positif, berfungsi sebagai perubahan / perkembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan psikologis yang mempengaruhi perilaku (*direction of behavior*), usaha (*level of effort*), dan ketekunan individu (*level of persistence*) pada suatu organisasi. Dapat dipahami sebagai dorongan internal yang memberdayakan karyawan untuk bekerja menuju tujuan tertentu, seperti yang didefinisikan oleh (George & Jones, 2005)

Dari survey pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali, diketahui bahwa terdapat pegawai wanita yang sudah menikah dan bekerja di resort tersebut. Informasi tersebut mengungkapkan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap ketakutan akan kesuksesan (*fear of*

success), dengan salah satu faktornya adalah tantangan terkait keluarga seperti konflik yang timbul dari peran ganda.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Menurut pendapat dari Setiawan (2013) yang mengungkapkan bahwa adanya disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dari riset Berliana (2020) dan Miskiani (2020) yang membuktikan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Lalu, Rika (2019) juga menegaskan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti seperti motivasi, disiplin, kepuasan kerja, kesejahteraan, gaya kepemimpinan dan lainnya. Namun penelitian ini secara khusus berfokus untuk mengeksplorasi hubungan antara *fear of success* dan motivasi kerja sebagai variabel untuk mengetahui apakah *fear of success* benar secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Tingkat motivasi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan akibatnya berdampak pada produktivitas perusahaan. Namun demikian, kehadiran rasa takut akan kesuksesan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berpotensi menurunkan atau meningkatkannya. Dengan demikian, fokus penelitian ini berkisar pada penyelidikan materi yang berjudul **“Pengaruh *Fear of success* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan yang Sudah Menikah di Holiday Inn Resort Baruna Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Mengacu dari latar belakang, masalah dapat diidentifikasi yakni:

1. Tidak diketahui apakah *fear of success* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah pada resort.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan perempuan yang sudah menikah yang di sebabkan konflik peran ganda.
3. *Fear of success* pada karyawan perempuan yang sudah menikah yang disebabkan konflik peran ganda.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Adanya waktu yang terbatas, sumber daya, juga tenaga, memilih untuk mempersempit ruang lingkup penelitian menjadi tiga variabel. Variabel tersebut meliputi dua variabel bebas yaitu *Fear of success* dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Didasarkan pembahasan yang telah diberikan, rumusan masalah yang dirumuskan yaitu:

1. Apakah *fear of succes* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah di Holiday Inn Resort Baruna Bali ?

2. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah di Holiday Inn Resort Baruna Bali ?
3. Apakah *Fear of success* dan Motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan yang sudah menikah di Holiday Inn Resort Baruna Bali ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berpijak permasalahan disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yakni guna mendapatkan temuan penjelasan mengenai :

1. Pengaruh secara signifikan *fear of success* terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.
2. Pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.
3. Pengaruh secara signifikan *fear of success* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh terkait pengaruh *fear of success* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, ialah:

1. Manfaat teoritis

Memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi praktik manajemen sumber daya manusia, mengarah terkait peningkatan kinerja organisasi beserta hasil ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan wawasan berharga kepada manajer dan karyawan perempuan yang sudah menikah di Holiday Inn Resort Baruna Bali, membimbing mereka dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik.

