

PERAN PENTING OPTIMALISASI KINERJA SDM TERINTEGRASI TERHADAP *COMPETITIVE SUSTAINABILITY TOURISM* PADA UMKM SEKTOR PARIWISATA DI JAWA TIMUR

Adya Hermawati ¹⁾, Suhermin ²⁾, Rahayu Puji S ³⁾

Magister Management Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang

Email : wati_wati38@yahoo.co.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

Email : hermine_stiesia@yahoo.com

Magister Management Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang

Email : poppedot87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan interdependensi holistik dan terintegrasi dalam rancangan *human resources strategy* dan teori *marketing strategy*. Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian Hermawati dan Puji Suci (2017) strategi pengembangan kinerja organisasi berbasis metode *Importance Performance Analysis* dan *Analytic Hierarcical Process* (AHP). Tujuan penelitian ini menguji pengaruh dan memperoleh bukti empiris, menganalisis, dan menjelaskan sejauh mana aspek SDM terintegrasi berfungsi dalam optimalkan kinerja SDM UMKM sektor Pariwisata untuk daya saing pariwisata berkelanjutan di Jawa Timur. Metode penelitian dengan, pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik sampling adalah *purposive sampling*. Penelitian melibatkan 200 karyawan UMKM sektor pariwisata. Alat analisis yang digunakan adalah, GSCA dengan pendekatan Sobel Test. Hasil penelitian, terdapat kontribusi yang berarti Kinerja SDM Terintegrasi terhadap Kinerja SDM UMKM Pariwisata. Artinya, semakin tinggi Kinerja SDM Terintegrasi, akan mengakibatkan semakin tingginya Kinerja SDM UMKM Pariwisata.

Kata kunci: QWL, OCB, SDM Terintegrasi, Kinerja SDM, Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan

Abstract

This research is a holistic interdependency and integrated in human resource strategy design and marketing strategy theory. This study is a development of research results Hermawati and Puji Suci (2017) strategy of organizational performance development based on method of Importance Performance Analysis and Analytic Hierarcical Process (AHP). The purpose of this study examines the influence and obtain empirical evidence, analyze, and explain the extent to which aspects of integrated human resources function in optimizing the performance of SMEs Tourism sector for sustainable tourism competitiveness in East Java. Research method with, quantitative and qualitative approach. The sampling technique is purposive sampling. The study involved 200 employees of tourism sector SMEs. The analytical tool used is, GSCA with Sobel Test approach. Result of research, there is contribution which mean Integrated Human Resource Performance to SMEs Tourism Human Resource. That is, the higher the Performance of Integrated HR, will result in the higher Performance of SMEs Tourism HR.

Keywords : QWL, OCB, Integrated HR, Human Resource Performance, Tourism Competitiveness Sustained

PENDAHULUAN

Industri pariwisata saat ini menjadi salah satu faktor penting bagi kemajuan perekonomian dunia. Sembilan persen dari *Gross Domestic Product* dunia dari suatu negara bersumber dari sektor pariwisata dan satu dari sebelas pekerja adalah bekerja pada sektor pariwisata (*World Tourism Organization/UNWTO*, 2016). Sementara faktual Jawa Timur sebagai salah satu wilayah otonomi dengan destinasi wisata unggulan di Indonesia, secara terus menerus membangun daya saing wisata guna meningkatkan pendapatan regional wilayah. Analisis perspektif destinasi wisata, indikator keberhasilan program pembangunan nasional bidang pariwisata berkelanjutan dapat ditempuh menggunakan pemberdayaan sebagai paradigma pembangunan (Hermawati & Puji Suci, 2017). Pemerintah Jawa Timur membuka peluang bagi masyarakat untuk turut serta dalam maksimalkan destinasi wisata melalui pemberdayaan UMKM sektor pariwisata. Pemberdayaan UMKM pada umumnya dan khususnya UMKM sektor pariwisata mutlak diperlukan karena berdampak signifikan terhadap peningkatan perekonomian baik secara individu maupun keseluruhan (PAD) di Jawa Timur.

Fenomena data riil menunjukkan, jumlah wisatawan mancanegara maupun domestik ke Jawa Timur terpotret dalam kondisi *in-stability* pada capaian titik peningkatan yang belum signifikan. Identifikasi solusi atas fenomena, antara lain strategi implementasi upaya pemberdayaan SDM UMKM sektor pariwisata. Kebaruan penelitian ini, menjadi *improvement theory* pendekatan baru atas *transglobal leadership* terhadap kinerja SDM terintegrasi dan kinerja organisasi, memberikan rekomendasi, informasi berguna bagi pihak manajerial dalam mengelola SDM UMKM sektor pariwisata yang tepat, sehingga dapat mempercepat keberhasilan organisasi terkhusus organisasi UMKM sektor pariwisata di Jawa Timur. Bersandar penelitian Hermawati (2011,2013,2014a,2015a) dan Hermawati (2016 & 2017), maka penelitian ini menguji, menganalisis, mengkaji dan mendiskripsikan lebih lanjut tentang persoalan “bagaiman strategi pengembangan SDM UMKM sektor pariwisata yang tepat di Jawa Timur”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian, memformulasikan, memperoleh bukti empiris, menganalisis, mendiskripsikan dan menjelaskan SDM terintegrasi terhadap kinerja SDM UMKM sektor pariwisata di Jatim, dan dampaknya terhadap daya saing pariwisata berkelanjutan di Jawa Timur. Populasi seluruh SDM UMKM sektor

pariwisata.. Teknik sampling *purposive sampling* UMKM sektor pariwisata di Jawa Timur (pada kota potensi pariwisata). Sampel ditetapkan jumlah 100 UMKM sektor pariwisata dengan formulasi slovin. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan. Metode analisis data **GSCA** dengan pendekatan *Sobel Test* (Solimun, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel.1 menyajikan karakteristik identitas responden penelitian (200 responden).

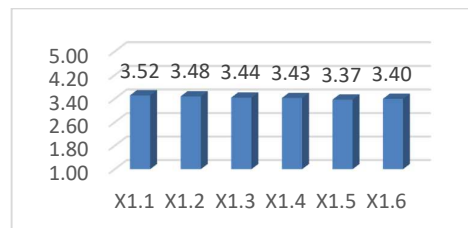
Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	140	70
		Perempuan	60	30
2	Umur	<= 30 th	48	24
		31 s/d 40 th	67	33.5
		41 s/d 50 th	60	30
		51 s/d 60 th	25	12.5
3	Pendidikan	Diploma	59	29.5
		Sarjana	117	58.5
		Magister/Doktor	24	12

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan atas umur, mayoritas responden atau sebesar 33.5% (67 orang) berusia 31 s/d 40 tahun, 30% (60 orang) berusia antara 41 s/d 50 tahun, 24% (48 orang), dan 12.5% (25 orang).

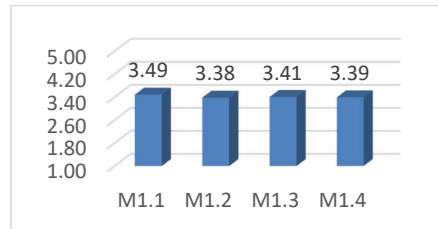
Penelitian ini melibatkan variabel SDM terintegrasi yaitu Transglobal Leadership (X), *Quality of Work Life* (M1), *Organizational Citizenship Behavior* (M2). Variabel Kinerja SDM (Y), Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1). Pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa Transglobal Leadership (X) yang dimiliki responden berada dalam kategori tinggi.



Gambar.1. Deskripsi Rata-rata Indikator pada Variabel Transglobal Leadership (X)

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada Gambar 2, deskripsi variabel *Quality of Work Life (M1)*. Variabel ini terukur oleh empat indikator yaitu Partisipasi (*M1.1*), Pertumbuhan dan Pengembangan (*M1.2*), Kompensasi dan Imbalan (*M1.3*), serta Lingkungan Kerja (*M1.4*). Masing-masing indikator terukur oleh dua dan tiga item.



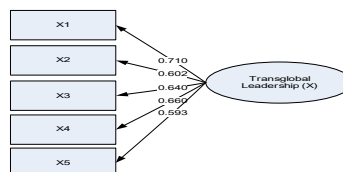
Gambar.2. Deskripsi Rata-rata Indikator pada Variabel *Quality of Work Life*(X2)
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 2 di atas memperlihatkan bahwa *Quality of Work Life (M1)* yang dimiliki responden berada dalam kategori tinggi. Deskripsi variabel *Organizational Citizenship Behavior (M2)*. Variabel ini terukur oleh lima indikator yaitu *Sportmanship (M2.1)*, *Civic Virtue (M2.2)*, *Conscientiousness (M2.3)*, *Altruism (M2.4)* dan *Courtesy (M2.5)*. Masing-masing indikator terukur oleh 1 item. *Organizational Citizenship Behavior (M2)* yang dimiliki responden berada dalam kategori cukup tinggi.

Deskripsi variabel Kinerja SDM (Y), terukur oleh tiga indikator yaitu Hasil Kerja (Y1), Perilaku Kerja (Y2) dan Sifat Pribadi (Y3). Masing-masing indikator terukur oleh 1 item. Kinerja SDM (Y) yang dimiliki responden berada dalam kategori tinggi.

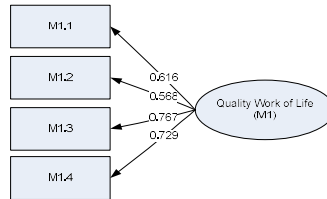
Deskripsi variabel Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1), terukur oleh tiga indikator yaitu Efektif (Z1.1), Ekonomis (Z1.2) dan Efisien (Z1.3). Masing-masing indikator terukur oleh 1 item. Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1) yang dimiliki responden berada dalam kategori cukup tinggi.

Pada Gambar 6, disajikan deskripsi variabel *Transglobal Leadership (X)*, terukur oleh enam indikator yaitu *Cognitive Intelligence (X1)*, *Emotional Intelligence (X2)*, *Business Intelligence (X3)*, *Cultural Intelligence (X4)*, *Global Intelligence (X5)*, dan *Moral Intelligence (X6)*.



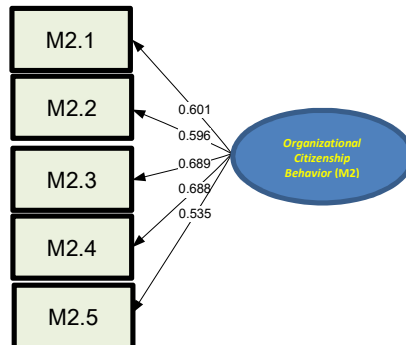
Gambar 6. Model Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X)

Pada Gambar 7, disajikan model pengukuran variabel *Quality of Work Life* (M1). Variabel ini terukur oleh empat indikator yaitu Partisipasi (M1.1), Pertumbuhan & pengembangan (M1.2), Kompensasi & imbalan (M1.3), dan Lingkungan kerja (M1.4).



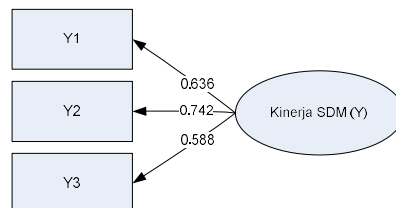
Gambar 7. Model Pengukuran Variabel Quality Work of Life (M1)

Pada Gambar 8, disajikan model pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M2). Variabel ini terukur oleh lima indikator yaitu *Sportsmanship* (M2.1), *Civic Virtue* (M2.2), *Conscientiousness* (M2.3), *Altruisme* (M2.4), dan *Courtesy* (M2.5).



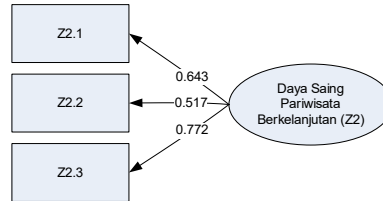
Gambar 8. Model Pengukuran Variabel Organizational Citizenship Behavior (M2)

Pada Gambar 9, disajikan model pengukuran variabel Kinerja SDM (Y). Variabel ini terukur oleh tiga indikator yaitu Hasil Kerja (Y1), Perilaku Kerja (Y2), dan Sifat Pribadi (Y3).



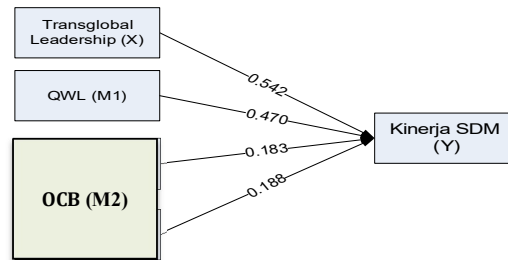
Gambar 9. Model Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y)

Pada Gambar 10, disajikan model pengukuran variabel Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1). Variabel ini terukur oleh tiga indikator yaitu Efektif (Z1.1), Ekonomis (Z1.2), dan Efisien (Z1.3).



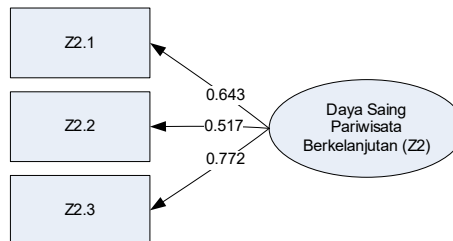
Gambar 10. Model Pengukuran Variabel Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1)

Pada Gambar 11, Hasil Analisis GSCA: Inner Model (*Structural Model*), diketahui bahwa *Transglobal Leadership*, QWL, OCB yang tercover dalam SDM terintegrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Kinerja SDM berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan.



**Gambar 11
Hasil Model Struktural**

Pada Gambar 12, pengukuran variabel Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1). Variabel ini terukur oleh tiga indikator yaitu Efektif (Z1.1), Ekonomis (Z1.2), dan Efisien (Z1.3).



Gambar 12. Model Pengukuran Variabel Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z2)

Pembahasan

Transglobal Leadership yang tinggi, yang terlihat dari tingginya lamanya *cognitif intelligence, emotional intelligence, business intelligence, cultural intelligence, global intelligence*, dan *moral intelligence*, akan berdampak pada tingginya Kinerja SDM (Y), yang tercermin pada hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hal ini sesuai dengan penelitian Hayward (2005), Loke (2001), Kacmar *et al.* (1999), Bass (1985), Avolio (1996), Bass dan Avolio (1997) Endro, Budiyanto, Suhermin, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan sehingga proporsional dengan kinerja organisasi.

Quality of Work Life yang tinggi, yang terlihat dari tingginya partisipasi, pertumbuhan dan pengembangan, kompensasi dan imbalan, serta lingkungan kerja, akan berdampak pada tingginya Kinerja SDM, yang tercermin pada hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Husnawati (2006) dan Hermawati (2015a)**, teori Smith & Organ, (1983), Podsakoff *et al.* (1997), Efraty & Wolfe (1988), Eastman (1994), Hermawati & Nasarudin (2018) eratnya kinerja individu dengan QWL.

Organizational Citizenship Behavior yang tinggi, yang terlihat dari tingginya sportmanship, civic virtue, conscientiousness, altruism, dan courtesy akan berdampak pada rendahnya Kinerja SDM, yang tercermin pada hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hal ini di dukung oleh penelitian Pattnaik & Biswas (2005), bahwa OCB karyawan, positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi nilai QWL, mempengaruhi semakin tingginya pengaruh Transglobal Leadership (X) terhadap Kinerja SDM (Y). Sementara Semakin tinggi nilai OCB, mempengaruhi semakin tingginya pengaruh Transglobal Leadership (X) terhadap Kinerja SDM (Y). Kinerja SDM yang tinggi, yang terlihat dari tingginya hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi akan berdampak pada tingginya Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan (Z1), yang tercermin pada efektif, ekonomis, dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingginya Transglobal Leadership, akan mengakibatkan tinggi pula Kinerja SDM.
2. Semakin tinggi *Quality of Work Life*, akan mempengaruhi tingginya Kinerja SDM.
3. Semakin tinggi OCB, akan mengakibatkan semakin tingginya Kinerja SDM.

4. Tingginya Kinerja SDM, mengakibatkan Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan.
5. Semakin tinggi Kinerja SDM secara berkesinambungan dan saling terkait untuk dioptimalkan, maka akan mengakibatkan semakin maksimal Daya Saing Pariwisata Berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: 1. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan. 2. Koordinator Kopertis Wilayah VII Jawa Timur 3. Rektor, Kepala LPPM dan Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang 4. UMKM sektor pariwisata di Jawa Timur, 5. Segenap pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini .

REFERENSI

- Alotaibi (2001) "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait." Avolio, B. J. dan Bass, B. M. 1996. *Multifactor Leadership Questionnaire, Manual and Sampler Set*. Third Edition, Mind Garden, Inc. And Emotional Intelligence in a South African Parastatal Organisation
- Hermawati, A & Nassarudin (2017), Mediation effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior in Relationship Between Transglobal Leadership to Employee Performance (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province), *International Journal of Law and Management*
- (<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>), Vol. 59 Issue: 6, pp.1143-1158
- Hermawati, Adya & Puji Suci,R. (2017) Strategi Pengembangan Kinerja Koperasi Dengan Pendekatan *Analitic Hierarchical Process*, Call For Papper SANSETMAB 2017 "*Perkembangan Konsep dan Riset E-Business di Indonesia*" FEB – MM Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hermawati, Adya & Puji Suci,R., 2015a. *The Relationship Between Empowerment To Quality Of Work Life, Trust, Satisf Ation, Commitment And Performance (Case Study In Sharia Bank In East Java Indonesia)*, *International Journal Applied of Business Economic and Research I J A B E R*, Vol. 13, No. 5, (2015): 2865-2884
- Hermawati, Adya. 2011. Quality of Work Life, Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Memediasi Psycological empowerment terhadap Komitmen Orgnaisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Disertasi. Fakultas Ekonomi. Universtias Brawijaya. Malang

- Hermawati, Adya. 2013. Effect of Empowerment on Quality of Work Life, Organizational Trust and Organizational Commitment at Private higher Education Institution in East Java. *European Journal of Scientific Research*, Vol 115 No 2, 2013.
- Hermawati, Adya. 2014a. QWL and Organizational Trust Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment at Privete Higher Education Institution in Malang-Indonesia, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(2), March 2014.
- Hermawati, Adya. 2015b, ISSN : 0972-9380, *International journal of economic research*, No.12 Issue No. 1 2015. Hal 157-164. *The mediation effects of QWL and work involvement in the effect of KT to employees' performances (a study on islamic bank in east java)*
- Hermawati, Adya., Nasharuddin Mas (2017), *International journal of Business Manajement*, Vol.1 Issue No. 1 2018. Hal 1-8, Trans global Leadership, Quality of Work Life, and Employee Performance in Cooperatives in East Java, Indonesia
- Hunt, J.G., dan Liesbscher, V.K.C.1973. "Leadership Preference, Leadership Behavior, and Employee Satisfaction. " *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 9. No. 1, pp. 59-77.
- Husnawati (2006) berjudul "Analisis Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel" Inc., California, USA.
- Izzati, S.S. 2011. "Bagaimana Koperasi Menghadapi Era Globalisasi." <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2011/11/bagaimana-koperasi-di-indonesia-menghadapi-era-globalisasi/> (Diakses 2 Januari 2012)
- Jewell, L.N., & Siegal, M. 1990. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Terjemahan Hadyana Pudjaatmaka & Meitasari, Edisi, Jakarta : Penerbit Arcan