

Pengaruh Kualitas Hidup Kerja Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz Trawas

Oleh:

Emmira Iffat

Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2024

Pendahuluan

Industri pariwisata global mengalami pertumbuhan pesat, namun Indonesia menghadapi tantangan besar akibat krisis ekonomi global dan kekhawatiran keamanan. Hal ini mempengaruhi perkembangan sektor pariwisata di Indonesia yang masih sulit dan tidak stabil. Hotel Grand Whiz Trawas, sebagai bagian dari jaringan hotel ternama di Indonesia, membuka properti di Trawas, sebuah kawasan wisata di Jawa Timur yang populer di kalangan wisatawan domestik dan mancanegara. Namun, hotel ini menghadapi masalah kinerja karyawan yang belum optimal dan tingkat turnover karyawan yang fluktuatif, yang diduga dipengaruhi oleh kualitas hidup kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Pada penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kualitas hidup kerja karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Hotel Grand Whiz Trawas. Permasalahan ini muncul dari observasi awal yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan di hotel ini belum menunjukkan kinerja yang optimal dan terdapat tingkat turnover karyawan yang fluktuatif, yang diduga disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti kualitas hidup kerja dan pelatihan yang belum optimal.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel independennya adalah kualitas kehidupan kerja dan pelatihan, sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas sebagai populasi, berjumlah 93 orang, dan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi kurang dari 100 orang. Data yang dikumpulkan dibedakan menjadi data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder yang diambil dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS (Partial Least Squares), yang berguna untuk mengonfirmasi teori dan membangun hubungan antar variabel tanpa asumsi teoretis yang kaku.

Hasil

1. Kualitas Hidup terhadap Kinerja Karyawan (H1): Kualitas hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,691, t-value 5,906, dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa kualitas hidup yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan
2. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H2): Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien -0,280, t-value 2,364, dan p-value 0,018. Meski negatif, hal ini menunjukkan pelatihan yang tidak optimal dapat mengurangi kinerja
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3): Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,425, t-value 4,834, dan p-value 0,000
4. Kualitas Hidup terhadap Motivasi Kerja (H4): Kualitas hidup berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien 0,372, t-value 2,376, dan p-value 0,018
5. Pelatihan terhadap Motivasi Kerja (H5): Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien 0,492, t-value 2,961, dan p-value 0,003
6. Kualitas Hidup terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (H6): Kualitas hidup mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan koefisien 0,158, t-value 2,374, dan p-value 0,018
7. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (H7): Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan koefisien 0,209, t-value 2,161, dan p-value 0,031

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik kualitas hidup maupun pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Kualitas hidup yang baik secara langsung meningkatkan kinerja dan juga meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya memperbaiki kinerja. Sebaliknya, pelatihan yang tidak optimal memiliki dampak negatif pada kinerja, meskipun pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor internal seperti kualitas hidup dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan Penting Penelitian

1. Pengaruh Kualitas Hidup terhadap Kinerja Karyawan: - Kualitas hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik memiliki nilai tertinggi, yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: - Pelatihan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang mencukupi untuk penyerapan materi dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: - Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ditemukan sebagai variabel yang mampu menengahi pengaruh kualitas hidup dan pelatihan terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh Kualitas Hidup terhadap Motivasi Kerja: - Kualitas hidup memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan
5. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja: - Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan
6. Kualitas Hidup dan Pelatihan sebagai Faktor Peningkatan Kinerja: - Kualitas hidup dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan efek yang signifikan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis: - Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur tentang kualitas hidup kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan dengan mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks industri perhotelan, khususnya di Hotel Grand Whiz Trawas. Penelitian ini juga mengisi celah penelitian dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi
2. Manfaat Praktis: - Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Hotel Grand Whiz Trawas untuk merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang meningkatkan kualitas hidup kerja dan program pelatihan yang efektif. Dengan demikian, hotel dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan
3. Manfaat Bagi Karyawan: - Penelitian ini menyoroti pentingnya kualitas hidup dan pelatihan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan peningkatan dalam kualitas hidup dan mendapat pelatihan yang efektif cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik, yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan
4. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya: - Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi topik yang sama dalam konteks yang berbeda atau ingin menguji lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan ini untuk memperluas atau memperdalam kajian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri lain

Referensi

- [1] W. F. Putri, Sriyono, and W. P. Setiyono, “STRENGTHENING IMPLEMENTATION 5S WORK CULTURE TO FINANCIAL PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY AT PT PETROKIMIA GRESIK,” *Indones. J. Public Heal.*, vol. 18, no. 2, pp. 325–340, Aug. 2023, doi: 10.20473/ijph.v18i2.2023.325-340.
- [2] P. A. Hermanto, *ANALISIS MOTIVASI BERKUNJUNG WISATAWAN KE DESTINASI WISATA MEMORIAL MONUMEN KRESEK MADIUN*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA, 2021.
- [3] R. Sabrina, *Peranan Manajemen SDM dalam Organisasi*. Medan: UMSU Press, 2021.
- [4] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [5] R. Yuniarti *et al.*, *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [6] F. M. Fathurahman, “PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–46, Sep. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v2i1.324.
- [7] I. P. Sari, *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.

