

The Influence of Employee Quality of Work Life and Training on Employee Performance Through Employee Work Motivation at Hotel Grand Whiz Trawas

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

Emmira Iffat¹⁾, Sriyono^{2)*}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

Abstract. *The tourism industry in Indonesia is experiencing slow growth due to the impact of the global economic crisis and security concerns. The Grand Whiz Trawas Hotel is facing issues related to suboptimal employee performance and fluctuating employee turnover rates, suspected to be influenced by factors such as quality of work life, training, and employee motivation. This research aims to analyze the influence of Employee Quality of Work Life and Training on Employee Performance through Employee Motivation at the Grand Whiz Trawas Hotel. The research employs quantitative techniques with a hypothesis testing research design. The population consists of all employees at the Grand Whiz Trawas Hotel, totaling 93 individuals, with sample determination using saturated sampling technique where all population members are used as samples. Respondents from employees at the Grand Whiz Trawas Hotel are selected based on the ease of data collection according to the research needs. This number is considered sufficient to represent the research sample. Data collection is conducted using a Likert scale. The research will be analyzed using Partial Least Squares (PLS) and a purposive sampling approach.*

Keywords - *Quality of Employee Life, Training, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. *Industri pariwisata di Indonesia sedang mengalami pertumbuhan yang lambat karena dampak krisis ekonomi global dan kekhawatiran keamanan. Hotel Grand Whiz Trawas menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal dan tingkat turnover karyawan yang fluktuatif, yang diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas hidup kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Hidup Kerja Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan yakni seluruh karyawan pada Hotel Grand Whiz Trawas berjumlah 93 Orang dengan teknik penentuan sample menggunakan teknik sampling jenuh dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden yang berasal dari karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas didasarkan pada kemudahan pengambilan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Angka ini sudah dapat mewakili sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan PLS dan menggunakan pendekatan purposive sampling.*

Kata Kunci - *Kualitas Hidup Karyawan, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Industri pariwisata secara global sedang mengalami pertumbuhan yang pesat, tetapi di Indonesia, situasinya masih sulit dan tidak stabil. Penyebab utamanya adalah dampak dari krisis ekonomi global dan kekhawatiran keamanan yang membuat wisatawan enggan mengunjungi negara ini [1]. Meskipun demikian, sebagai pemangku kepentingan pariwisata, seluruh masyarakat Indonesia perlu mempertahankan optimisme dan bekerja sama dengan pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang aman, sehingga pariwisata di Indonesia dapat tumbuh dengan pesat di masa depan. Indonesia memiliki kekayaan alam, keberagaman, dan keunikan budaya yang menjadi aset berharga dalam industri pariwisata, dan hal ini tetap terjaga [2]. Oleh karena itu, banyak investor yang berinvestasi dalam industri perhotelan, yang kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam bisnis perhotelan di Indonesia.

Trawas merupakan sebuah kawasan wisata yang terletak di Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Lokasinya yang berdekatan dengan kota-kota besar seperti Surabaya dan Malang menjadikan Trawas sebagai salah satu destinasi favorit bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Beragam objek wisata alam, seperti pemandian air panas, hutan pinus, dan waduk membuat Trawas ramai dikunjungi sepanjang tahun. Banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Trawas menciptakan peluang bisnis perhotelan yang menjanjikan. Beberapa hotel bintang tiga sampai

bintang lima bermunculan di kawasan ini, salah satunya adalah Hotel Grand Whiz. Sebagai salah satu jaringan hotel ternama di Indonesia, Grand Whiz memilih membuka properti di Trawas untuk menyasar para wisatawan yang ingin menginap dengan nyaman setelah puas menikmati berbagai objek wisata di sekitarnya. Hotel bintang tiga ini mengusung konsep modern khas perkotaan yang dilengkapi berbagai fasilitas lengkap bagi para tamunya. Sebagai hotel bergengsi, Grand Whiz dituntut untuk selalu memberikan layanan prima bagi tamunya. Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa beberapa karyawan hotel ini belum menunjukkan kinerja yang optimal seperti kurang cepat tanggap dalam melayani tamu, kurang teliti dalam bekerja sehingga sering terjadi kesalahan, serta kurang kreatif dalam menyelesaikan permasalahan.

Tabel 1
Data Turnover Karyawan Hotel Grand Whiz

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Karyawan
2021	87	85	11	13	15,116%
2022	85	90	10	5	5,714%
2023	90	88	13	15	16,854%
2024	88	93	6		0,000%

Berdasarkan data terkait tingkat turnover karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas pada table di atas. Tingkat turnover yang fluktuatif dari tahun ke tahun mengindikasikan adanya permasalahan terkait kualitas kehidupan kerja karyawan di hotel tersebut. Pada tahun 2021 dan 2023, hotel mengalami tingkat turnover tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada periode tersebut, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan banyak karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingkat turnover yang tinggi, seperti yang terjadi pada tahun 2023 dengan angka 16,8% atau setara dengan 15 orang karyawan yang keluar, dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam kualitas kehidupan kerja karyawan. Tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor yang mendasari perlunya peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, peluang untuk pengembangan karir, serta kompensasi dan tunjangan yang memadai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Hotel Grand Whiz Trawas dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan tingkat turnover dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan dalam Hotel Grand Whiz Trawas tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal seperti kualitas hidup kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja dari karyawan yang belum optimal. Hal ini tentu dapat berdampak buruk terhadap reputasi dan kelangsungan bisnis Hotel Grand Whiz. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai elemen yang sangat penting. Terdiri dari karyawan, buruh, atau pekerja, manusia tetap menjadi aset yang tak tergantikan oleh teknologi dalam beberapa kegiatan. Meskipun kemajuan teknologi dapat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, masih ada banyak kegiatan yang membutuhkan sentuhan manusiawi dan kecerdasan rasional. Keunikan sumber daya manusia dalam memiliki martabat dan kemampuan berpikir rasional menjadikannya aset yang sangat berharga di dalam struktur organisasi [3].

Dalam tengah persaingan yang semakin kompleks di industri perhotelan, perusahaan harus mengalokasikan perhatian yang cukup terhadap pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat menjadi pendorong keuntungan serta efisiensi dalam pengelolaan perusahaan, memungkinkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara profesional agar tercapainya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi [4]. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi perkembangan produktif dan berkelanjutan bagi perusahaan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok, mengingat pengaruh signifikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian individu atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi [5]. Pentingnya hasil kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan menjadi kunci dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif bukan hanya mencakup aspek pengembangan individu dan kelompok, tetapi juga memastikan bahwa hasil kerja yang dihasilkan dapat secara konkret memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat

bergantung pada tingkat kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Dengan adanya perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat, dibutuhkan kemampuan dari anggota organisasi untuk dapat merespons perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menghadapi situasi tersebut [6]. Dengan mempertimbangkan fakta tersebut, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya bersifat administratif, melainkan lebih fokus pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, kinerja mencakup apa yang dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian [4]. Peningkatan kinerja yang efektif dan efisien dapat dicapai melalui pencapaian hasil kerja dengan penuh tanggung jawab. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni Kualitas Kehidupan Karyawan, Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Kualitas kehidupan karyawan merupakan usaha perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja melibatkan pengembangan dan pemberian peluang kepada setiap anggota tim untuk berpartisipasi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja terkait dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memperkuat perilaku positif karyawan dalam menjalankan tugas mereka [7]. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang memiliki dampak positif, mencakup perilaku baik di lingkungan kerja maupun di luar, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen terhadap organisasi, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Suasana kerja yang tercipta melalui usaha-usaha tersebut menjadi landasan bagi kualitas kehidupan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja karyawan dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terkait dengan lingkungan pekerjaan yang mencerminkan tingkat keamanan, kepuasan relatif, peluang yang diperoleh, dan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagaimana mestinya sebagai manusia [8]. Dalam buku oleh Casio menjelaskan bahwa ada 9 komponen kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu keterlibatan pegawai, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap perusahaan, pengembangan karir, kesejahteraan, penyelesaian masalah dan komunikasi [9].

Pelatihan merupakan langkah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja, serta dapat mencakup perubahan sikap agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Proses pelatihan dapat dilakukan di berbagai tingkatan dalam struktur organisasi. Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang mencakup perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap guna meningkatkan kinerja para pekerja. Melalui pelatihan ini, para karyawan dapat lebih mudah mengatasi tantangan yang mungkin muncul di lingkungan kerja mereka [10]. Mangkunegara menyatakan bahwa pelatihan dapat dijelaskan sebagai suatu bentuk pendidikan singkat yang melibatkan prosedur terstruktur dan terorganisir. Dalam proses ini, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam kerangka tujuan yang spesifik [4]. Pelatihan pada tahap awal pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan oleh tenaga teknik sesuai dengan persyaratan perusahaan. Sementara itu, pelatihan lanjutan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi mereka ke tingkat keahlian yang lebih tinggi dalam bidangnya atau untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang mungkin muncul, baik dalam bidang kerja yang sama atau untuk mengembangkan keterampilan baru jika terjadi perpindahan bidang kerja [6]. Menurut Mangkunegara terdapat 7 indikator dalam pelatihan, yakni: Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Materi, Metode yang Digunakan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih dan Waktu (Banyaknya Sesi) [4].

Motivasi kerja adalah kondisi di mana seseorang menunjukkan usaha dan keinginan kuat untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu [11]. Hasil yang dimaksud dapat berupa peningkatan produktivitas, kehadiran yang konsisten, atau bahkan adanya inovasi dalam perilaku kerja. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan [12]. Kondisi psikologis karyawan di lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja mereka. Motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam membangkitkan semangat kerja yang pada akhirnya memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan bisnis Perusahaan [13]. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan semangat, antusiasme, dan dedikasi yang optimal.

Menurut Handoko, motivasi memiliki peran signifikan dalam memengaruhi produktivitas karyawan [14]. Individu yang termotivasi cenderung menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi psikologis seorang pekerja, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, memiliki dampak besar pada pelaksanaan tugasnya [15]. Semangat dan motivasi yang tinggi menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi tempat mereka bekerja. Psikologi menunjukkan bahwa tingkat semangat atau kegairahan dalam bekerja sangat terkait dengan motivasi intrinsik yang memotivasi individu [16]. Dengan demikian, motivasi yang kuat diperlukan untuk memastikan bahwa

setiap pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat, gairah, dan dedikasi tinggi, sehingga menciptakan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi kemajuan dan daya saing Hotel Grand Whiz di era persaingan industri perhotelan yang ketat saat ini. Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas kehidupan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja sebagai kunci keberhasilan Hotel Grand Whiz. Penelitian pertama yakni dilakukan oleh Fathurahman dan Ahman yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung”. Penelitian ini memaparkan hasil bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak terdapat dampak positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja, sementara budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Penelitian selanjutnya yakni oleh Setianingsih, Safitri, Kusumah dan Alhudhori yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru”. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan dan Secara bersamaan, kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan [17]. Terakhir yakni penelitian oleh Nugraha, Utha dan Sartono yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Same Boutique Kendari”. Hasil penelitian memaparkan bahwa motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan memiliki dampak positif pada kinerja mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat motivasi di atas 60 persen, sementara lingkungan kerja rata-rata mendapat persentase di atas 70 persen. Kedua variabel tersebut memiliki persentase yang cukup tinggi, dan analisis data menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan persentase rata-rata di atas 80 persen. Dengan demikian, motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di Hotel Same Boutique memiliki dampak positif terhadap kinerja para karyawan hotel [18].

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara kualitas hidup kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam konteks industri yang berbeda dengan industri perhotelan. Industri perhotelan memiliki karakteristik unik, seperti jam kerja yang tidak teratur, tuntutan pelayanan yang tinggi, dan interaksi intens dengan pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara spesifik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan, khususnya di Hotel Grand Whiz Trawas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada pengaruh langsung kualitas hidup kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan peran mediasi dari variabel lain yang mungkin juga berpengaruh. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun perannya sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas hidup kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam konteks industri perhotelan.

Penelitian ini akan mengisi celah penelitian (research gap) tersebut dengan mengkaji pengaruh kualitas hidup kerja karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas. Dengan mengeksplorasi peran mediasi motivasi kerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan. Integrasi dari ketiga faktor ini akan sangat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas setiap individu karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing dan kesuksesan Hotel Grand Whiz. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kualitas Hidup Kerja Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz Trawas*.

Rumusan Masalah:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz?
4. Apakah Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz?
5. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz?

6. Apakah Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz?
7. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz.

Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs 8, mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Sustainable Development Goals (SDGs) menjadi suatu rencana global untuk menurunkan tingkat kemiskinan, kesenjangan, dan melindungi lingkungan. Salah satu target pembangunan berkelanjutan dalam SDGs #8 adalah mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta ketenagakerjaan penuh yang produktif. Penelitian ini berkaitan dengan target tersebut, dimana kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan motivasi kerja akan sangat menentukan produktivitas karyawan Hotel Grand Whiz. Produktivitas kerja yang optimal dapat dicapai jika karyawan memiliki lingkungan dan kondisi kerja yang sehat, nyaman, serta memiliki keterampilan dan kompetensi kerja yang mumpuni. Hal ini akan berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja penuh yang produktif di sektor pariwisata, sejalan dengan target SDGs #8. Dengan produktivitas kerja yang optimal, Hotel Grand Whiz juga akan dapat memberdayakan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

II. LITERATURE REVIEW

H1: Pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Kualitas kehidupan karyawan (quality of work life) merupakan konsep penting yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Kualitas kehidupan karyawan yang baik dicirikan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Di Hotel Grand Whiz, manajemen telah berupaya meningkatkan kualitas kehidupan karyawan melalui berbagai program, seperti tunjangan kesehatan yang komprehensif, program pensiun yang menarik, serta kebijakan cuti dan waktu kerja fleksibel. Peningkatan kualitas kehidupan karyawan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz. Karyawan yang merasa lebih puas dapat menjadi termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mengko, Dotulong dan Lumintang yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado”. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado [19].

H2: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Pelatihan karyawan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan. Di Hotel Grand Whiz, pelatihan karyawan dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan sejak karyawan diterima hingga menjabat posisi-posisi penting. Pelatihan mencakup hard skills teknis seperti housekeeping, front office, food & beverage, hingga soft skills seperti komunikasi dan customer service. Karyawan yang lebih terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari dan memiliki standar layanan yang tinggi. Mereka juga lebih percaya diri dalam melayani dan berinteraksi dengan tamu. Tingkat keluhan tamu atas kinerja karyawan juga akan menurun drastis setelah program pelatihan ditetapkan. Karyawan juga merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja maksimal. Dengan demikian, pelatihan yang tepat sasaran dan berkesinambungan sangat

efektif dalam meningkatkan skill, knowledge, dan performance karyawan Hotel Grand Whiz. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliastuti, Suarka dan Sari yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Holiday Inn Resort Bali Benoa”. Penelitian ini memaparkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa. Pelatihan berkontribusi sebesar 61,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain [20].

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dengan baik, mereka akan cenderung lebih giat, tekun, dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti rasa puas atas pencapaian prestasi kerja, maupun faktor ekstrinsik, seperti insentif, penghargaan, atau lingkungan kerja yang kondusif. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih proaktif, kreatif, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada tamu hotel. Hal ini akan berdampak positif pada tingkat kepuasan tamu, sehingga meningkatkan citra baik dan pendapatan Hotel Grand Whiz. Di sisi lain, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung kurang bersemangat, malas, dan tidak menaruh perhatian penuh pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas pelayanan yang buruk, dan ketidakpuasan tamu. Dengan memelihara motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan, Hotel Grand Whiz dapat mempertahankan kinerja yang optimal dan menjaga kepuasan pelanggan dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nareswara dan Trianasari yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Surya Seririt”. Penelitian ini memaparkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan Hotel Gran Surya Seririt. Ketika karyawan merasa termotivasi dengan kuat, hal itu akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan [21].

H4: Pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Kualitas kehidupan karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz. Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesempatan untuk mengembangkan diri, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Ketika kualitas kehidupan kerja terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, produktif, dan bersemangat dalam melayani tamu hotel. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan Hotel Grand Whiz tidak terpenuhi, motivasi kerja mereka dapat menurun secara signifikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya peluang pengembangan diri, beban kerja yang berlebihan, atau konflik dengan rekan kerja dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan pada karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi, tidak produktif, dan cenderung melakukan pekerjaan dengan setengah hati. Akibatnya, kualitas pelayanan kepada tamu hotel dapat terganggu, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada reputasi dan pendapatan Hotel Grand Whiz. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takalao, Taroreh dan Trang yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”. Penelitian ini memaparkan hasil bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Hotel Sintesa Peninsula Manado perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas mereka [22].

H5: Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkualitas, mereka akan merasa lebih percaya diri dalam bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada tamu hotel. Selain itu, pelatihan juga dapat membuka peluang pengembangan karir bagi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, kurangnya pelatihan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung merasa kurang percaya diri, kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, dan merasa stagnan dalam pengembangan karir mereka. Hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirurrahman, Rosa dan Haryana yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia”. Penelitian ini memaparkan hasil bahwa

Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,789, nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 13.230. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik pula motivasi [23].

H6: Pengaruh Kualitas Kehidupan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Kualitas kehidupan karyawan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz melalui motivasi kerja sebagai mediator. Kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kualitas kehidupan kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat, tekun, dan penuh semangat. Motivasi kerja yang tinggi ini kemudian akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal dalam melayani tamu hotel, baik dari segi produktivitas, kualitas pelayanan, maupun pencapaian target kerja. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan Hotel Grand Whiz buruk, maka motivasi kerja mereka juga dapat menurun. Ketika motivasi kerja menurun, karyawan cenderung kurang bersemangat, malas, dan tidak menaruh perhatian penuh pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, seperti produktivitas yang rendah, kualitas pelayanan yang buruk, dan ketidakpuasan tamu hotel.

H7: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkualitas, mereka akan mendapatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat, giat, dan tekun dalam melayani tamu hotel. Mereka akan berusaha memberikan pelayanan terbaik dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Di sisi lain, kurangnya pelatihan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung merasa kurang percaya diri, kesulitan menghadapi tantangan pekerjaan, dan merasa stagnan dalam pengembangan karir. Hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja mereka. Ketika motivasi kerja menurun, kinerja karyawan juga dapat terdampak secara negatif, seperti produktivitas yang rendah, kualitas pelayanan yang buruk, dan ketidakpuasan tamu hotel.

III. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis [24]. Pada penelitian ini, variabel independennya adalah kualitas kehidupan kerja dan pelatihan. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dan variabel mediasi adalah motivasi kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini perlu mengukur variabel-variabel penelitian dan melakukan analisis data statistik untuk menguji hipotesis. Penggunaan kuesioner dan skala pengukuran tertentu juga diperlukan agar data yang terkumpul bersifat kuantitatif sehingga dapat diolah secara statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan pada Hotel Grand Whiz Trawas dengan jumlah 93 Orang. Karena dalam penelitian ini populasi berjumlah kurang dari 100 orang atau dapat dikatakan relative kecil, maka teknik penentuan sample menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama, seperti melalui survei, wawancara, kuesioner, atau observasi lapangan [24]. Data ini diperoleh dengan cara mengumpulkan informasi baru, bukan mengambil dari sumber data yang telah ada sebelumnya. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Grand Whiz. Data yang diperoleh kemudian akan diolah untuk tujuan penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti dokumen, situs web, buku, dan lain sebagainya [24]. Data jenis ini tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti, melainkan diperoleh dari tempat dan sumber lain yang telah ada.

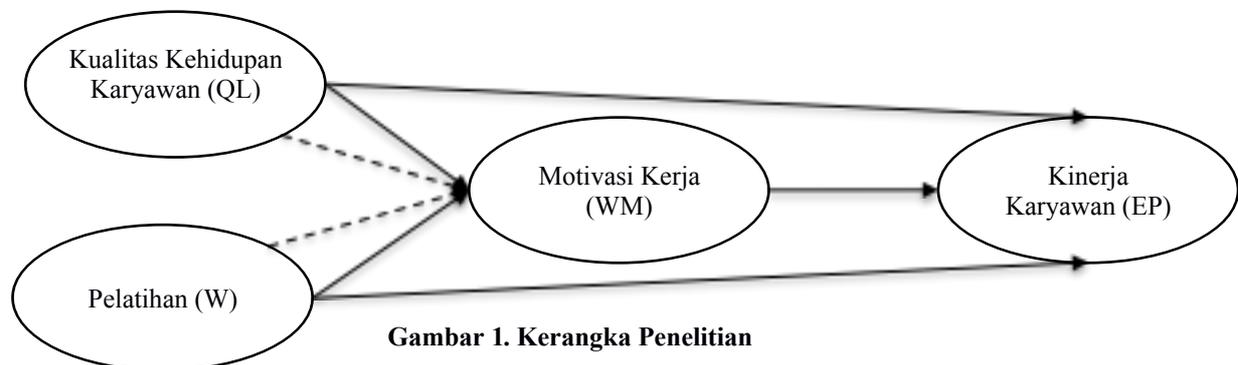
Dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut. Pertama, tinjauan kepustakaan yang dilakukan dengan mengumpulkan literatur dan bahan pustaka baik dari buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, maupun artikel online yang relevan dengan topik penelitian ini. Kedua, pengumpulan data langsung di lapangan. Metode pengumpulan data di lapangan melibatkan distribusi kuesioner, yaitu teknik pengumpulan informasi yang memerlukan responden untuk mengisi sejumlah pertanyaan.

Responden yang berasal dari karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas didasarkan pada kemudahan pengambilan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Angka ini sudah dapat mewakili sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan skala likert yakni dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup), 4 (Baik), dan 5 (Sangat Baik) [25]. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan SEM PLS dan menggunakan pendekatan purposive sampling. PLS (Partial Least Squares) adalah metode analisis yang tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan pada sampel kecil maupun besar. PLS juga berperan dalam mengonfirmasi teori dan membangun hubungan tanpa landasan teoretis yang jelas.

Penggunaan PLS melibatkan pengukuran model (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel dari indikator, pengukuran model struktural (inner model) untuk menguji pengaruh antar variabel laten, serta uji hipotesis dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik. Beberapa kriteria pengukuran yang digunakan antara lain convergent validity, discriminant validity, composite reliability, cronbach alpha untuk outer model dan R-square, Q-square, serta GoF untuk inner model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai ttable dan nilai t-statistik dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Ketika t-statistik > ttable berarti hipotesis didukung atau diterima, seperti:

- a. Apabila probabilitas hasil $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak
- b. Apabila probabilitas hasil $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1: Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
- H2: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz.
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Whiz
- H4: Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz
- H5: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz
- H6: Kualitas Kehidupan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz
- H7: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Whiz

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variable dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada 4 variabel dalam penelitian ini yaitu variable Kualitas Hidup Karyawan (X1) dan Pelatihan (X2) sebagai variable independen. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen. Dan variable Motivasi Kerja (Z) sebagai variable mediasi. Adapun rinciannya yakni sebagai berikut:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu [26].	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian [4]	Skala Likert
Kualitas Hidup Karyawan (X1)	Kualitas kehidupan kerja karyawan melibatkan suatu konsep perencanaan dan proses kerja yang memiliki dimensi yang beragam [27].	a. Keterlibatan Pegawai b. Kompensasi yang Seimbang c. Rasa Aman terhadap Pekerjaan d. Keselamatan Lingkungan Kerja e. Rasa Bangga Terhadap Perusahaan f. Pengembangan Karir g. Kesejahteraan h. Penyelesaian Masalah i. Komunikasi [9]	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan langkah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja, serta dapat mencakup perubahan sikap agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien [10].	a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu (Banyaknya Sesi) [4]	Skala Likert
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan ini timbul karena adanya kebutuhan untuk mencapai tujuan tersebut, yang kemudian menghasilkan aktivitas yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut [28].	a. Tanggung Jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang Untuk Maju d. Pengakuan atas Kinerja e. Pekerjaan yang Menantang [4]	Skala Likert

Sumber: Data diolah, 2024

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Subyek Penelitian

Gambaran subyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dibawah ini menyajikan karakteristik sampel penelitian.

Tabel 4
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	67
Laki-laki	26
Total	93
Usia	
< 17 tahun	16
17 – 22 tahun	15
22 – 27 tahun	36

< 27 tahun	26
Total	93
Masa Kerja	
< 2 tahun	36
2 – 5 tahun	43
> 5 tahun	14
Total	93

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, mengungkapkan bahwa responden perempuan memiliki nilai terbesar, yaitu 67 responden, dan responden laki-laki adalah 18 responden. Selanjutnya, Tabel 4 menjelaskan bahwa responden berusia diatas 22 – 27 tahun yaitu 36 responden. Terakhir, Tabel 4 secara keseluruhan menjelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih 2 - 5 tahun memiliki nilai terbesar, yaitu 43 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Grand Whiz Trawas telah mengabdikan 2 - 5 tahun.

Analisis Deskriptif

Tabel 5
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Kualitas Hidup	3,86
2	Pelatihan	3,98
3	Motivasi Kerja	3,66
4	Kinerja Karyawan	3,67

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis deskriptif diperlukan untuk memberikan gambaran karyawan Hotel Grand Whiz Trawas memandang variabel kualitas hidup, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 5 mengenai variabel penelitian yaitu persepsi responden terhadap variabel kualitas hidup, nilai rata-rata adalah 3,86 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Untuk variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 3,55 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Sementara itu, persepsi responden terhadap variabel pelatihan memperoleh rata-rata 3,98 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Untuk variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata 3,66 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Terakhir, persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 3,67 (secara umum responden memberikan respon setuju/positif). Dari hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa kualitas hidup, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas telah berjalan dengan baik.

Analisis Model Pengukuran

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 93 karyawan hotel Grand Whiz Trawas, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kualitas hidup, pelatihan, dan motivasi kerja, kemudia dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0 for Windows. Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari evaluasi outter model, evaluasi inner model, dan uji hipotesis:

1. Evaluasi Outer Model

Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut [29] mengevaluasi outter model menggunakan kriteria yaitu menguji validitas variabel dengan melalui uji validitas convergen (melihat nilai faktor loading untuk setiap indikator, nilai AVE/*average variance extracted* untuk setiap variabel), uji validitas diskriminan (melihat nilai uji fornell larcker). Sedangkan untuk menguji reliabilitas dengan melalui uji reliabilitas (melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha untuk setiap variabel).

1). Uji Validitas Convergen

- Uji validitas convergen dengan *loading factor*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai faktor loading atau loading factor. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari kolerasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator konstruk dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 [30]. Nilai *factor loading* antara 0,60-0,70 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* [29], [31]. Output SmartPLS untuk *factor loading* dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Konvergen

	Kinerja Karyawan	Kualitas Hidup	Motivasi Kerja	Pelatihan
EP1	0.972			
EP2	0.952			
EP3	0.972			
EP4	0.956			
EP5	0.927			
QL1		0.895		
QL2		0.937		
QL3		0.939		
QL4		0.926		
QL5		0.934		
QL6		0.939		
QL7		0.932		
QL8		0.901		
QL9		0.838		
WM1			0.966	
WM2			0.974	
WM3			0.981	
WM4			0.961	
WM5			0.913	
WT1				0.925
WT2				0.952
WT3				0.955
WT4				0.946
WT5				0.938
WT6				0.927
WT7				0.912

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil evaluasi model pengukuran *factor loading* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua indikator yang ada pada penelitian ini tidak ada yang dihapuskan karena sudah sesuai dengan ketentuan yang direkomendasikan oleh [30]. Nilai *factor loading* sudah memenuhi kriteria yang direkomendasikan sehingga semua *factor loading* mendukung adanya reliabilitas konstruk.

- Uji validitas convergen dengan nilai *AVE/ average variance extracted*

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai *AVE* atau *average variance extracted*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai nilai *AVE* > 0,50 [32]. *Output SmartPLS* untuk validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Konvergen (nilai AVE)

Construct Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,914	Valid
Kualitas Hidup	0,839	Valid
Motivasi Kerja	0,920	Valid
Pelatihan	0,877	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Kinerja Karyawan > 0,5 atau sebesar 0,914, untuk nilai variabel Kualitas Hidup > 0,5 atau sebesar 0,839, untuk nilai variabel Motivasi Kerja > 0,5 atau sebesar 0,920, untuk nilai variabel Pelatihan > 0,5 atau sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergen validity* yang baik.

2) Uji Validitas Diskriminan

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Kinerja	Kualitas	Motivasi	Pelatihan
--	---------	----------	----------	-----------

	Karyawan	Hidup	Kerja	
Kinerja Karyawan	0.956			
Kualitas Hidup	0.663	0.916		
Motivasi Kerja	0.843	0.534	0.959	
Pelatihan	0.893	0.631	0.783	0.937

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *fornell-lacker* paling atas setiap kolom lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* kolom dibawahnya dan nilai *fornell-lacker* paling kanan setiap baris lebih tinggi dari nilai *fornell-lacker* disamping kirinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *diskriminant validity* yang baik berdasarkan kriteria *fornell-lacker* [32].

3). Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* > 0,70 [31]. Suatu indikator dinyatakan memenuhi reliabilitas dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 [31].

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

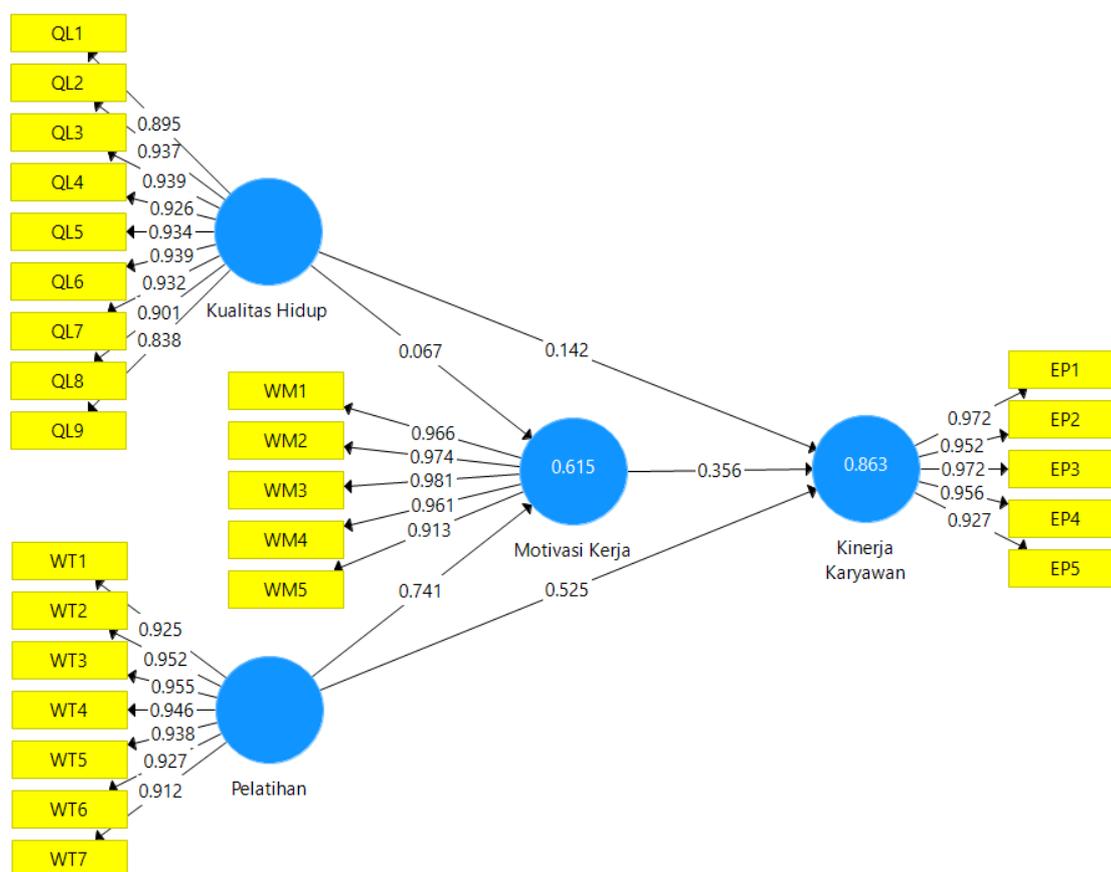
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,976	0,982
Kualitas Hidup	0,976	0,979
Motivasi Kerja	0,978	0,983
Pelatihan	0,977	0,980

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan sajian Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel kinerja karyawan > 0,6 atau sebesar 0,976, untuk nilai variabel kualitas hidup > 0,6 atau sebesar 0,976, untuk nilai variabel motivasi kerja > 0,6 atau sebesar 0,978, untuk nilai variabel pelatihan > 0,6 atau sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *cronbach's alpha* yang baik. Nilai *composite reliability* dari variabel kinerja karyawan > 0,7 atau sebesar 0,982, untuk nilai variabel kualitas hidup > 0,7 atau sebesar 0,979, untuk nilai variabel motivasi kerja > 0,7 atau sebesar 0,983, dan untuk variabel pelatihan > 0,7 atau sebesar 0,9980. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *composite reliability* yang baik. Tabel 7 juga menunjukkan nilai reliabilitas konstruk untuk setiap konstruk, di mana semua nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki reliabilitas komposit > 0,7 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi [30] sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai keseluruhan variabel pada penelitian ini sudah dapat dikatakan reliabel [30].

Evaluasi Inner Model

Karena semua variabel sudah lolos dari uji model pengukuran (*outer model*) pada tahap pertama. Sekarang dilanjutkan dengan uji model struktur (*inner model*) pada tahap kedua. Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini:



Data diolah, 2024

Gambar 2
Analisis Model Struktural (Inner Model)

Adapun uji struktur (*inner model*) meliputi uji-uji antara lain :

1) Uji R^2 (*R-Squared*)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 10
Hasil R-Squared

<i>Matrix</i>	<i>R-Squared</i>
Kinerja Karyawan	0.863
Motivasi Kerja	0.615

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 kinerja karyawan adalah sebesar 0,863 atau sebesar 86,3%. Artinya pengaruh variabel kualitas hidup, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas termasuk dalam kategori baik. Dan nilai R^2 sebesar 86,3% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kualitas hidup, pelatihan, dan motivasi kerja di dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 86,3%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 13,7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini. Nilai R^2 motivasi kerja adalah sebesar 0,615 atau sebesar 61,5%. Artinya pengaruh variabel kualitas hidup dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas termasuk dalam kategori sedang. Dan nilai R^2 sebesar 61,5% mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas yaitu kualitas hidup dan pelatihan di dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 61,5%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 38,5% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

2) Uji Q^2 (*Predictive Relevance*)

Untuk menguji Q^2 digunakan nilai *Predictive Relevance*. Suatu variabel dan data dikatakan bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 > 0$, tetapi sebaliknya Suatu variabel dan data dikatakan belum bisa memprediksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 < 0$ [31].

Tabel 11
Hasil Q-Squared

Total	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	0.782
Motivasi Kerja	0.559

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q^2 kinerja karyawan adalah $Q^2 > 0$ sebesar 0,782. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas hidup, pelatihan, dan motivasi kerja bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan. Nilai Q^2 motivasi kerja adalah $Q^2 > 0$ sebesar 0,559. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kualitas hidup dan pelatihan bisa memprediksi model dengan baik atau sesuai dengan gambaran model penelitian di lapangan.

3) Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* $< 0,05$. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boostrapping* sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan
H1	Kualitas Hidup → Kinerja Karyawan	0,691	5,906	0,000	Didukung
H2	Pelatihan → Kinerja Karyawan	-0,280	2,364	0,018	Didukung
H3	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,425	4,834	0,000	Didukung
H4	Kualitas Hidup → Motivasi kerja	0,372	2,376	0,018	Didukung
H5	Pelatihan → Motivasi kerja	0,492	2,961	0,003	Didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Kualitas Hidup terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 12 diperoleh nilai koefisien variabel kualitas hidup pada kinerja karyawan sebesar 0,691 dimana nilai t sebesar 5,906 $>$ t tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hidup mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [22], [33] yang menyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 12 diperoleh nilai koefisien variabel pelatihan pada kinerja karyawan sebesar -0,280 dimana nilai t sebesar 2,364 $>$ t tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,018 $<$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [10], [20], [34] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 12 diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan sebesar 0,425 dimana nilai t sebesar 4,834 $>$ t tabel (1,96) dengan nilai p-value sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [28], [35] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas Hidup → Motivasi Kerja (H4)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 12 diperoleh nilai koefisien variabel kualitas hidup pada motivasi kerja sebesar 0,372 dimana nilai t sebesar $2,376 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,018 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hidup mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [19] yang menyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pelatihan → Motivasi Kerja (H5)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 12 diperoleh nilai koefisien variabel pelatihan pada motivasi kerja sebesar 0,492 dimana nilai t sebesar $2,961 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [23] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (mediasi) dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan resampling menggunakan metode *Boothstrapping* pada sampel. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boostrapping* sebagai berikut:

Tabel 13

Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan
H6	Kualitas Hidup → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,158	2,374	0,018	Didukung
H7	Pelatihan → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,209	2,161	0,031	Didukung

Sumber: Data diolah, 2024

Kualitas Hidup terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (H6)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 13 diperoleh nilai koefisien variabel kualitas hidup pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,158 dimana nilai t sebesar $2,374 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,018 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hidup mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [27] yang menyatakan bahwa kualitas hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (H7)

Hasil uji statistik dapat kita lihat dari Tabel 13 diperoleh nilai koefisien variabel pelatihan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,209 dimana nilai t sebesar $2,161 > t$ tabel (1,96) dengan nilai p -value sebesar $0,031 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Hal ini mengikuti temuan penelitian oleh [35] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pemahaman lebih lanjut tentang kinerja perusahaan menjadi penting. Terlepas dari pentingnya pemahaman tersebut, penelitian tentang Kinerja Karyawan terbatas pada penelitian di luar konteks Indonesia. Penelitian ini dilakukan sejalan dengan saran yang ada pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini memiliki tujuh temuan penting sehubungan dengan hal tersebut:

Pengaruh kualitas hidup terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kualitas hidup terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p -value (sig. 0,000) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (5,906) $> t$ tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas hidup terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Hotel Grand Whiz Trawas, diperoleh bahwa indikator “Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas.

Penelitian ini mengalisis kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan. Ditemukan juga bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan demikian menunjukkan bahwa jika suatu perusahaan memiliki kebijakan dan sistem

kehidupan kerja berkualitas yang baik, keberlanjutan dan gesekan dapat dikelola dengan baik [22]. Karyawan juga harus diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran dan penilaian independen [8]. Karyawan akan menganggap pekerjaan mereka bermakna ketika tingkat kemandirian dan kebebasan memilih dalam pelaksanaan tugas mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan perasaan keanggotaan karyawan [8]. Kehidupan Kerja yang Berkualitas semakin diperhatikan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang puas dapat mencapai posisi melalui mengeksplorasi kinerja karyawan mereka. Ini adalah keuntungan dari perusahaan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkomitmen dan terampil yang dapat mengambil tanggung jawab untuk membuat keberhasilan perusahaan [36]. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perasaan karyawan tentang kepuasan mereka. Kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat jika mereka menemukan bahwa perusahaan lebih peduli untuk memuaskan karyawan mereka seperti yang mereka rasakan [8], [19].

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p -value ($\text{sig. } 0,018 < \alpha (0,05)$), nilai t hitung ($2,364 > t$ tabel ($1,97944$)). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Hotel Grand Whiz Trawas, diperoleh bahwa indikator “Jumlah sesi pelatihan mencukupi untuk penyerapan materi” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas.

Penelitian ini menemukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya program pelatihan semacam itu telah dimanfaatkan untuk mencapai kebutuhan masing-masing karyawan dan kebutuhan perusahaan [34]. Temuan yang terungkap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan mendapat kesempatan untuk merancang program yang dapat membuat karyawan mendapat manfaat dari keterampilan karyawan. Yang terpenting, pelatihan memberikan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Sehingga, meningkatkan kepercayaan di antara karyawan mengenai kemampuan dan kepuasan saat melakukan pekerjaan. Zhao et al. menjelaskan bahwa karyawan yang puas selalu menemukan alasan untuk memberikan melebihi harapan mereka [17]. Berbagai program pelatihan yang dilalui karyawan memungkinkan mereka untuk belajar tentang persyaratan melayani pelanggan. Pada akhirnya, hal ini memiliki pengaruh kuat pada tingkat kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p -value ($\text{sig. } 0,000 < \alpha (0,05)$), nilai t hitung ($4,834 > t$ tabel ($1,97944$)). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Hotel Grand Whiz Trawas, diperoleh bahwa indikator “Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan baik” memiliki nilai tertinggi yang dibuktikan dengan tanggapan sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat. Jika motivasi kerja menurun, kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [22], [28], [35], [37] yang masing-masing menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh [38] yang berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana dengan motivasi kerja yang baik, kinerja karyawan juga akan baik.

Pengaruh kualitas hidup terhadap motivasi kerja

Pengaruh kualitas hidup terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai p -value ($\text{sig. } 0,018 < \alpha (0,05)$), nilai t hitung ($2,376 > t$ tabel ($1,97944$)). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas hidup terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [22] yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja dapat diperkuat dengan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh [19]. Teori ini mengemukakan bahwa kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [28] yang menunjukkan

bahwa motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas hidup karyawan . Pemberian kualitas hidup yang intrinsik dan ekstrinsik perlu diingat agar tercipta moral sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai p-value (sig. 0,018) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (2,376) $>$ t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas secara signifikan. Ini berarti bahwa semakin sering pelatihan yang dimiliki atasan kepada karyawan, semakin besar kinerja karyawan yang akan dimiliki karyawan. Sebaliknya, jika pelatihan jarang dilakukan oleh atasan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [6], [39] yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [20], [26] yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Pengaruh kualitas hidup terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Pengaruh kualitas hidup terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai p-value (sig. 0,018) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (2,374) $>$ t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas hidup terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan nilai p-value (sig. 0,031) $< \alpha$ (0,05), nilai t hitung (2,161) $>$ t tabel (1,97944). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

V. SIMPULAN

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kualitas hidup mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kualitas hidup mempengaruhi motivasi kerja, pelatihan mempengaruhi motivasi kerja, kualitas hidup mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, terakhir pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Ini menjelaskan bahwa semua hipotesis memiliki efek yang signifikan. Motivasi kerja juga ditemukan sebagai variabel yang mampu menengahi dalam model. Oleh karena itu, hasil tersebut membuktikan bahwa model peningkatan kinerja di Hotel Grand Whiz Trawas merupakan fungsi penguatan kualitas hidup, kinerja karyawan, pelatihan. Secara akademis, model yang diuji ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut untuk digunakan oleh peneliti selanjutnya, dapat berkembang dengan menambahkan variabel lain seperti pengembangan organisasi dan manajemen talenta. Perusahaan harus melakukan kecocokan keterampilan untuk membawa tanggung jawab garis ke pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kebijakan tentang siklus kerja dan promosi harus direvisi untuk mempromosikan lebih banyak kejujuran dan transparansi dalam perusahaan. Perusahaan juga harus mengevaluasi pembayarannya agar sesuai dengan persaingan dan meningkatnya biaya hidup dan inflasi baru-baru ini. Untuk membangun generasi dan karyawan masa depan yang kuat, penting bagi organisasi untuk mempromosikan program pendampingan untuk mentransfer pengetahuan dan pengalaman antar generasi dan untuk memastikan keterampilan diteruskan kepada manajer karena kaum muda memiliki pandangan, pengetahuan, dan energi asli tetapi karyawan yang lebih tua memiliki pengetahuan khusus dan keterampilan relasional berdasarkan pengalaman dan dapat menjadi aset bagi organisasi. Jadwal yang fleksibel harus terus dipastikan bagi ibu yang bekerja yang memiliki tanggung jawab berat untuk merawat dan membesarkan anak-anak untuk memfasilitasi pekerja perempuan terampil sehingga dapat terus mengatasi tantangan ketidakcocokan pekerjaan dan kesenjangan keterampilan secara global.

UCAPAN TERIMA KASIH

Demikianlah paparan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Terimakasih kepada pembaca yang telah menyimak penelitian ini. Peneliti sangat berharap untuk mendapatkan kritik dan saran yang membangun terkait penelitian ini, guna meningkatkan kemampuan karya ilmiah di masa mendatang. Penghargaan juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam kelancaran penyusunan karya ilmiah ini.

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.
- [8] M. Hariani and E. Anastasya Sinambela, "Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 3, no. 2, pp. 297–301, Nov. 2021, doi: 10.47065/ekuitas.v3i2.1151.
- [9] W. F. Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 11th ed. New York: McGraw Hill Education, 2019.
- [10] N. M. F. Rahayu, I. W. Widnyana, and I. G. N. B. Gunadi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar," *J. Values*, vol. 3, no. 3, 2022.
- [11] M. Mukrodi, "Konsepsi Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 11–20, Jan. 2021, doi: 10.37481/sjr.v4i1.243.
- [12] Z. Tupti, K. S. Simarmata, and M. Arif, "Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 161–176, 2022, doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>.
- [13] N. P. P. Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 11, no. 1, p. 54, Jun. 2019, doi: 10.23887/jjpe.v11i1.20066.
- [14] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.
- [15] A. T. Juniarti and D. G. Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- [16] L. K. Coco, P. Heidler, H. A. Fischer, V. Albanese, R. R. Marzo, and V. Kozon, "When the Going Gets Challenging—Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life," *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 13, no. 11, p. 898, Oct. 2023, doi: 10.3390/bs13110898.
- [17] R. Setianingsih, A. Safitri, A. Kusumah, and M. Alhudhori, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 803, Oct. 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.756.
- [18] M. I. Nugraha, A. Utha, and Sartono, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Same Boutique Kendari," *Bus. UHO J. Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 2, 2020.
- [19] K. P. Mengko, L. Dotulong, and G. Lumintang, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hotel swiss bell maleosan manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 1, 2023, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45300>.
- [20] N. M. Juliastuti, F. M. Suarka, and N. P. R. Sari, "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa," *J. Kepariwisata dan Hosp.*, vol. 5, no. 2, p. 185, Jan. 2022, doi: 10.24843/JKH.2021.v05.i02.p11.
- [21] G. A. Nareswara and T. Trianasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Surya Seririt," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, p. 211, Jan. 2021, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.27579.
- [22] N. A. Takalao, R. N. Taroreh, and I. Trang, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, 2019.
- [23] A. Khoirurrahman, T. Rosa, and A. Haryana, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 255–267, Sep. 2022,

- doi: 10.52643/jam.v12i3.2477.
- [24] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alfabeta*, 2019.
- [25] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [26] B. Asteria and A. Nurkholis, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 1, Sep. 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.331.
- [27] M. S. Sholeh and A. S. Nugroho, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Flory," *J. Bina Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 596–620, Sep. 2023, doi: 10.52859/jbm.v12i1.508.
- [28] G. H. Goni, W. S. Manoppo, and J. J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *J. Product.*, vol. 2, no. 4, 2021.
- [29] J. F. Hair, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a silver bullet," *J. Mark. Theory Pract.*, vol. 19, no. 2, pp. 139–152, Apr. 2011, doi: 10.2753/MTP1069-6679190202.
- [30] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [31] W. W. Chin, "How to Write Up and Report PLS Analyses," *Handb. Partial Least Squares*, pp. 655–690, 2010, doi: 10.1007/978-3-540-32827-8_29.
- [32] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error," *J. Mark. Res.*, vol. 18, no. 1, p. 39, Feb. 1981, doi: 10.2307/3151312.
- [33] R. N. Pangestu, D. S. Rani, T. S. N. Tyas, Z. Farhah, and Z. N. Afifah, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>.
- [34] Firdaus Sianipar and Rusmida Jun Harapan Hutabarat, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Di PT. Duta Reka Mandiri Banyuasin," *Strategi*, vol. 13, no. 1, pp. 01–09, Apr. 2023, doi: 10.52333/strategi.v13i1.86.
- [35] A. Ferdinal, "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Bus. Econ. UPI YPTK*, vol. 7, no. 1, pp. 85–90, Jan. 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154.
- [36] C. Ogohi Daniel, "Analysis of Quality Work Life on Employees Performance," *Int. J. Bus. Manag. Invent. ISSN*, vol. 8, no. 2, pp. 60–65, 2019.
- [37] M. H. A. Prasetya and Alkadri Kusaleandra Siharis, "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang," *J. Ekon. Kreat. DAN Manaj. BISNIS Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 403–413, Feb. 2023, doi: 10.55047/jekombital.v1i3.356.
- [38] M. S. Lesmana, K. C. Kirana, and E. D. Subiyanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 5, pp. 2554–2571, May 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i5.3540.
- [39] B. Lintang A, Y. Joni P, and K. Endah R, "Analisis Kinerja Pegawai Yang Dipengaruhi Komunikasi, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Lombok Tengah," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 376–389, Apr. 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.661.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.