



HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN HOTEL BERBINTANG DI LOVINA BALI KETIKA LUMPUHNYA PARIWISATA

Ni Nyoman Nina Marini¹, I Putu Edi Sutrisna², I Gusti Ayu Putu Novita Sari Paragae³
Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja^{1,2,3}

Email: ninam3948@gmail.com¹, sutrisnaiputedi@gmail.com², paragae.novita@gmail.com³

ABSTRACT

Research on the correlation of the quality work life and employees' performance during the pandemic has not been carried out much. This study aimed at determining and analyzing the relationship between the quality of work life and the performance of employees at five-star hotels in the tourist area of Lovina Beach, Buleleng Regency during the Covid-19 pandemic. This study was conducted in a quantitative approach in the form of a correlational research, with 110 employees taken as research samples. The instruments used were questionnaires, interview guide, and employee performance appraisal forms which had been tested to determine their validation and reliability. Furthermore, the instruments were used to collect data by distributing questionnaires, interviews, and filling out employee performance appraisal forms. To answer the research problems, statistical tests and hypothesis testing were carried out. The descriptive statistics analysis and correlational statistics analysis (Spearman Rho) were used to answer the research questions. From the results of the study, it could be concluded that from the results of the Spearman Rho test the relationship between the quality of work life and the performance of employees at five-star hotels in the Lovina Beach tourist area is 0.123 which can be categorized very low. From the result of the coefficient of determination test, it was also found that the contribution of the quality of work life variable to the performance of employees is 0.04%, while the remaining contribution was influenced by other variable which was not examined in this study.

Keywords: *Employees performance, quality of work life*

ABSTRAK

Penelitian tentang hubungan kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap kinerja pada masa pandemi belum banyak dilakukan. Sehingga, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, dengan sample penelitian sebanyak 110 karyawan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, panduan wawancara dan formulir penilaian kinerja karyawan. Untuk menjawab rumusan masalah, uji statistik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji Spearman Rho dan koefisien determinasi dilakukan. Melalui hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji spearman rho hubungan kualitas kehidupan kerjater hadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina sangat rendah yaitu sebesar 0.126. Dari hasil uji koefisien determinasi juga didapatkan bahwa kontribusi dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 sebesar 0.04 %, sedangkan sisa kontribusinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dan merupakan faktor yang sangat penting dalam industri pariwisata, khususnya perhotelan. Sumber daya manusia tersebut yang dalam hal ini disebut sebagai karyawan merupakan roda penggerak utama dari berjalannya sebuah sistem pada industri perhotelan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang profesional, kegiatan pada industri perhotelan ini tentunya tidak dapat tercapai dengan baik (Ridwan, 2021). Karyawan adalah sumber daya manusia yang paling utama yang ada di sebuah perusahaan, hal tersebut dinyatakan karena kinerja karyawan akan dapat membawa pengaruh pada hotel

Pencapaian kesuksesan dari hotel tercermin dari kinerja yang dicapai oleh hotel tersebut. Dalam hal ini, kinerja hotel adalah perwujudan hasil kerja dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan (Mayamin, 2021). Kinerja yang dimaksudkan tersebut merupakan pencapaian hasil kerja karyawan yang berupa kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu yang sudah disesuaikan dengan tanggung jawabnya. Jadi, dapat dilihat bahwa keberhasilan pencapaian kesuksesan dari sebuah hotel berhubungan erat dengan kinerja dari karyawannya. Maka dari itu setiap hotel berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat mencapai tujuan dan kesuksesan yang sudah ditetapkan (Saputra & Mulia, 2021).

Kajian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan ini menarik bagi

peneliti-peneliti lain. Hal ini dibuktikan dengan beberapa peneliti yang meneliti kajian tentang hal ini. Anisa (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018), juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Fauzianingsih (2018), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terhadap kualitas kehidupan kerja ternyata masih saling bertentangan.

Banyak faktor yang berhubungan pada kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, kualitas kehidupan kerja, dan stres kerja (Sari, 2018). Dari faktor-faktor tersebut, faktor yang mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kualitas kehidupan kerja (Erdalina, 2019). Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit untuk membangkitkan kinerja karyawannya (Astuti, 2017). Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka ketika mereka bekerja pada organisasi (Rahmawati, 2019). Kualitas kehidupan kerja adalah suatu permasalahan yang perlu diperhatikan oleh sebuah

perusahaan karena kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan rasa komitmen pada diri karyawan yang nantinya akan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan (Sari,2018).

Menurut Wanke (2021), kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang multidimensional yang mencakup berbagai aspek yang terdapat pada kerja yang berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang karyawan mengenai kesejahteraan, suasana ditempat mereka bekerja dan pengalaman karyawan ditempat mereka bekerja, yang mengacu pada seberapa besar lingkungan pekerjaan dapat memenuhi keperluan-keperluan pribadi mereka. Kualitas kehidupan kerja penting bagi hotel agar dapat mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja memenuhi target dari hotel, sedangkan bagi pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak pada suasana kerja yang aman dan nyaman (Rahmawati,2019). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah primer yang patut mendapat perhatian hotel. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dilihat bisa untuk meningkatkan peran, serta sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Lewis dalam Utomo & Nugroho, 2014).

Kajian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan ini menarik bagi peneliti-peneliti lain. Hal ini dibuktikan dengan beberapa peneliti yang meneliti kajian tentang hal ini. Anisa (2020), dalam penelitiannya menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018), juga menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Alfani (2018), dalam

penelitiannya juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang bagus maka semakin dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Fauzianingsih (2018), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dari penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terhadap kualitas kehidupan kerja ternyata masih saling bertentangan, dimana ada penelitian yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja ini berpengaruh atau berhubungan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori human motivation dari Maslow (1943), kebutuhan dan kepuasan bersifat jamak. Dari indikator human motivation ternyata sesuai dengan apa yang tercantum pada indikator kualitas kehidupan kerja. Dimana salah satu indikatornya yaitu kebutuhan akan rasa aman sesuai dengan indikator dari kualitas kehidupan kerja yaitu lingkungan kerja dimana karyawan harus mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kebutuhan sosial sesuai dengan indikator integrasi sosial dimana karyawan mendapatkan pertemanan dan interaksi yang lebih dekat dengan orang lain, dan lain sebagainya. Jadi semakin bagus kualitas kehidupan kerja maka semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan akan semakin cepat tercapai (Handiwijaya, 2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara teoretis kualitas kehidupan kerja mempunyai

hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

Setiap hotel memiliki kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang berbeda antara satu hotel dengan hotel lainnya. Dalam penelitian ini berfokus pada hotel berbintang yang ada di kawasan Pantai Lovina selama masa pandemi Covid-19, dimana masing-masing hotel memiliki fasilitas yang berbeda antara hotel satu dengan hotel yang lainnya. Jumlah hotel berbintang di kawasan pantai Lovina Buleleng yang sangat pesat menimbulkan persaingan semakin ketat terlebih lagi selama masa Covid-19. Pada masa pandemi Covid-19, banyak hotel yang menerapkan 15 hari kerja karena sedikitnya tamu yang datang. Dengan demikian perlu dilakukannya observasi terhadap hotel berbintang di Kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan hotel selama adanya terjangan pandemi Covid-19.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada industri perhotelan di kawasan Pantai Lovina Buleleng, ditemukan bahwa selama adanya terjangan pandemi Covid-19, kualitas kehidupan kerja para karyawan diakui menurun drastis. Dimana faktor pertumbuhan dan pengembangan selama pandemi belum bisa dilakukan, biasanya karyawan bisa mendapatkan promosi untuk bisa meningkatkan jabatannya serta mengembangkan kemampuannya di departemen yang lain. Faktor partisipasi yaitu keinginan karyawan untuk terlibat dalam pembuatan berbagai keputusan menurun, karena tidak semua karyawan bisa dilibatkan dalam pembuatan kebijakan. Faktor sistem imbalan adalah hal yang begitu penting karena semua karyawan memerlukan imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun ditengah terjangan

pandemi Covid-19 sistem imbalan atau reward dalam bentuk uang belum bisa diberikan seperti sebelumnya, dan juga gaji yang didapatkan oleh karyawan hanya setengah dari gaji yang biasa karyawan dapatkan sebelumnya dikarenakan karyawan dalam sebulan hanya bekerja beberapa hari saja. Dan faktor yang terakhir yaitu lingkungan kerja yaitu mencakup kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan Kesehatan dan kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja belum sepenuhnya bisa diterapkan secara maksimal.

Melihat akan menurunnya tingkat kualitas kehidupan kerja para karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina tersebut memunculkan sebuah permasalahan, dimana kinerja yang dilakukan oleh para karyawan disana diakui masih relatif optimal. Fenomena ini tentunya tidak selaras dengan teori dari Maslow (1943) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil penelitian serupa yang telah dilakukan oleh peneliti Anisa (2020), Hasmalawati (2018), Alfani (2018) dan Gunawan & Fauzianingsih (2018), ditemukan bahwa belum adanya konsistensi hasil penelitian. Sehingga, kajian mengenai hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut guna memberikan konfirmasi terhadap teori dan memberikan kajian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dari uraian tersebut, maka kajian terkait permasalahan ini dirasa penting untuk dilakukan. Sehingga, tujuan utama dari kajian ini yaitu untuk menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa Pandemi Covid-19.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Menurut Arikunto dalam Sakti (2011), penelitian korelasional adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengungkapkan hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata pantai Lovina Buleleng selama masa pandemic Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner keseluruh karyawan hotel berbintang di kawasan Pantai Lovina Buleleng. Data sekunder penelitian ini adalah hasil pengamatan, hasil dokumentasi dan hasil wawancara terhadap karyawan pada hotel berbintang di kawasan Pantai Lovina Buleleng. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng. Jumlah sampel penelitian yang diteliti adalah sebanyak 110 karyawan yang tersebar secara acak pada keseluruhan populasi penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) yaitu kualitas kehidupan kerja dengan operasional variabelnya menurut Walton dalam Soetjipto (2017) ada 5 indikator yaitu: (1) pertumbuhan dan pengembangan, (2) partisipasi, (3) sistem imbalan yang inovatif, (4) Lingkungan kerja, (5) integrasi sosial dalam organisasi kerja. Dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dengan definisi operasional variabelnya Menurut Robbins dalam Andriani, arlin (2019) yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) komunikasi dan (5) pengetahuan dan keterampilan.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian yang berupa kuesioner, wawancara dan formulir penilaian kinerja karyawan. Kuesioner penelitian dan panduan wawancara disusun berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Sebelum kuesioner disebarkan, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas pada instrumen yang digunakan. Uji validitas pada instrument dilakukan dengan 2 tahapan, yaitu content validity dan empirical validity. Content validity dilakukan dengan penilaian kelayakan dari dua orang ahli dibidang tersebut, kemudian selanjutnya dilakukan analisa dengan menggunakan model Gregory Interrater Agreement (Gregory,2000). Dari hasil uji content validity didapatkan hasil sebesar 0.96 yang berada pada level validasi sangat tinggi.

Pengujian validitas empiris dalam setiap butir dilakukan dengan analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir dengan jumlah skor totalnya (Sugiyono, 2021). Rumus yang digunakan yaitu rumus korelasi product moment dari Pearson (Arikunto, 2010). Suatu butir tes dinyatakan valid jika r_{xy} hitung nya lebih besar dari pada r_{xy} tabel dengan taraf signifikasi atau taraf kekeliruannya 5% (r_{xy} -hitung > r_{xy} -tabel dengan taraf signifikasi 5%). Hasil uji validitas selanjutnya yaitu validitas empiris dengan menggunakan Pearson Product Moment dengan menggunakan program SPSS dan diujikan kepada 50 responden. Nilai r tabel dari 50 adalah 0.278, dari hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan ditemukan bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item hasilnya valid. Sehingga dapat dilanjutkan pada uji reabilitas, Pengujian terhadap reabilitas instrument dilakukan melalui pendekatan ketetapan internal dengan

menggunakan rumus Alpa dari Cronbach (Arikunto,2013). Pengujian reliabilitas yang dilakukan menggunakan program SPSS, dapat dilihat variabel kualitas kehidupan kerja memiliki Alpha Cronbach sebesar 0.943 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0.964. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi.

Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa statistik deskriptif, uji korelasi Spearman Rho, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang dilakukan, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja kepada karyawan hotel berbintang dikawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 adalah baik. Berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26, dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa nilai rata-rata dari data yang didapatkan adalah 4.35, sedangkan nilai tengah dan nilai yang sering muncul adalah 4.0.

Dari hasil analisa frekuensi persebaran data yang ditunjukkan pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa sebanyak 64.5 % karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baikselama masa pandemi Covid-19. Lalu ditemukan pula sebanyak 35.5 % karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang sangat baik selama masa pandemi Covid-19.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Kualitias kehidupan Kerja

Statistics		
Kualitas kehidupan kerja		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		4.35
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.481
Skewness		.617
Std. Error of Skewness		.230
Kurtosis		-1.650
Std. Error of Kurtosis		.457
Range		1

Tabel 2. Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja					
		Freque ncy	Perce nt	Vali d Perc ent	Cumula tive Percent
Val id	Baik	71	64.5	64.5	64.5
	Sang atBai k	39	35.5	35.5	100.0
	Total	110	100.0	100. 0	

Dilihat berdasarkan Tabel 3, hasil analisis data statistik pada variabel kinerja karyawan bahwa nilai rata-rata dari data yang didapatkan yaitu 4.69, sedangkan nilai tengah dan nilai yang sering muncul adalah 5.0. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 sangat baik. Hal tersebut didukung dari hasil analisis frekuensi persebaran data yang ditunjukkan pada Tabel 4 yang

menunjukkan bahwa sebanyak 69.1 % karyawan memiliki kinerja yang sangat baik selama masa pandemi Covid-19. Lalu dapat dilihat pula bahwa sebanyak 30.9 % karyawan memiliki kinerja yang baik selama masa pandemi Covid-19. Dari data tersebut, ternyata tidak ditemukan karyawan hotel yang memiliki kinerja yang sangat buruk, buruk maupun sedang selama adanya terjangkit pandemi Covid-19.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		4.69
Median		5.00
Mode		5
Std. Deviation		.464
Skewness		-.838
Std. Error of Skewness		.230
Kurtosis		-1.323
Std. Error of Kurtosis		.457
Range		1

Tabel 4. Frekuensi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	34	30.9	30.9	30.9
	Sangat Baik	76	69.1	69.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho yang ditunjukkan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa koefisien korelasi Spearman's rho antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina selama masa pandemi Covid-19 adalah sebesar 0.126. Melihat kriteria tingkat hubungan koefisien korelasi 0.126 berada pada kategori sangat rendah atau sangat lemah. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 memiliki hubungan yang sangat rendah/sangat lemah. Arah hubungan dari dua variabel tersebut menunjukkan korelasi positif, dimana hal ini berarti bahwa perubahan pada satu variabel akan diikuti dengan perubahan searah oleh variabel lainnya. Jadi, apabila terjadi kenaikan nilai kualitas kehidupan kerja karyawan akan diikuti pula kenaikan kinerja mereka dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's rho yang ditunjukkan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa koefisien korelasi Spearman's rho antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina selama masa pandemi Covid-19 adalah sebesar 0.126. Melihat kriteria tingkat hubungan koefisien korelasi 0.126 berada pada kategori sangat rendah atau sangat lemah. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 memiliki hubungan yang sangat rendah/sangat lemah. Arah hubungan dari dua variabel tersebut menunjukkan korelasi positif,

dimana hal ini berarti bahwa perubahan pada satu variabel akan diikuti dengan perubahan searah oleh variabel lainnya. Jadi, apabila terjadi kenaikan nilai kualitas kehidupan kerja karyawan akan diikuti pula kenaikan kinerja mereka dan begitu pula sebaliknya. Nilai signifikansi dari hubungan variabel yang diuji menunjukkan bahwa nilai signifikan Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.191. Hubungan antara variabel dinyatakan signifikan jika nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05, namun dari hasil analisa statistik ditemukan bahwa nilai dari Sig. (2-tailed) adalah 0.191 yang jauh lebih besar dari 0.05. Sehingga, hasil analisis tersebut dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga null hipotesis diterima dan alternatif hipotesis ditolak.

Selanjutnya, perlu dilakukan uji koefisien determinasi dari hasil analisis hubungan antar variabel yang diuji. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa besar koefisien determinasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.04%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 yaitu sebesar 0.04%, sedangkan sisa kontribusi sebesar 99.96% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel selama masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki arah

hubungan positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda dari teori Maslow's Need Hierarchy yang menyatakan bahwa perilaku atau kinerja berhubungan erat dengan motivasi yang dihasilkan dari pemenuhan kebutuhan psikologis dan biologis dari seseorang individu. Jadi, disini dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan seseorang yang berhubungan erat dengan perilaku yang ditampilkan oleh orang tersebut. Dengan kata lain, teori ini berpendapat bahwa seharusnya, dengan pemenuhan kualitas kehidupan kerja pada para karyawan hotel pada masa pandemic akan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja mereka. Namun, dalam penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat lemah serta tidak signifikan dengan kinerja para karyawan hotel di kawasan Wisata Pantai Lovina Buleleng pada masa pandemi Covid-19.

Perbedaan teori dengan hasil dari penelitian ini dapat terjadi disebabkan karena pada saat terjadinya pandemi Covid-19, para karyawan mempunyai persepsi bahwa kualitas kehidupan kerja mereka itu masih dirasa dapat memenuhi harapan mereka. Namun, pada kenyataannya, berdasarkan konfirmasi melalui wawancara terhadap karyawan hotel ditemukan bahwa mereka menilai kualitas kehidupan kerja mereka menurun secara drastis jika dibandingkan dengan masa sebelum pandemi. Pada masa pandemi, para karyawan memiliki kesempatan lebih kecil dalam memenuhi kebutuhan mereka dalam bekerja. Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, penghargaan kinerja dalam bentuk gaji, serta

kesempatan untuk meningkatkan jabatan dirasa menurun jika dibandingkan dengan masa sebelum pandemi. Namun, dari hasil analisa kuesioner, para karyawan diketahui tetap menyatakan kualitas kehidupan kerja mereka tetap dalam kondisi baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hal ini terjadi karena pada masa pandemi berkepanjangan para karyawan menyadari bahwa akan sulitnya mencari pekerjaan, terutama dalam bidang perhotelan. Sehingga, walaupun dengan gaji yang tidak maksimal, tidak adanya kesempatan untuk promosi jabatan, dan kurangnya rasa aman dalam bekerja tidak membuat mereka menilai kualitas kehidupan kerja mereka tergolong tidak baik, hal yang terpenting adalah tetap memiliki pekerjaan.

Selain itu, dari hasil analisa juga ditemukan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan hotel di kawasan wisata Pantai Lovina selama masa pandemic adalah dalam kategori sangat memuaskan. Hal ini tentunya juga membuktikan bahwa memang benar bahwa kualitas kehidupan kerja selama masa pandemi tidak serta merta mempunyai kontribusi terhadap kinerja para karyawan hotel di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng. Penelitian ini mengungkapkan akan terjadinya fenomena baru bahwa ternyata pada masa pandemi Covid-19 Maslow's Need Hierarchy Theory ini tidak berlaku. Hal ini dapat terjadi karena selama masa pandemi Covid-19 karyawan tidak terlalu mementingkan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, dimana dilihat dari indikator pertumbuhan dan pengembangan, karyawan tidak terlalu mementingkan promosi jabatan selama masa pandemi Covid-19. Jika dilihat dari indikator sistem imbalan, selama masa pandemi Covid-19, sistem imbalan seperti

reward, gaji, dan insentif tidak terlalu menjadi fokus utama karyawan bekerja.

Temuan penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan selama terjangkit pandemi Covid-19, yang mana hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid-19. Hasil penelitian ini dapat berimplikasi bahwa dalam industry perhotelan kinerja para karyawan ternyata tidak hanya berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan seperti banyaknya gaji, adanya promosi jabatan, dan lainnya. Melainkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat pula dicapai melalui kontribusi dari variabel-variabel lain. Variabel lain yang mungkin berkontribusi tersebut salah satunya adalah variabel komitmen pihak hotel untuk memberikan kejelasan dan kepastian atas keberlangsungan kerja para karyawannya, terlebih lagi pada masa sulit pandemi Covid-19.

PENUTUP

Berdasarkan uji statistik deskriptif kualitas kehidupan kerja karyawan hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 adalah baik dan kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan wisata Pantai Lovina Buleleng selama masa pandemi Covid-19 yaitu sangat baik. Temuan penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan selama terjangkit pandemi Covid-19, yang mana hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid-19. Penelitian ini dapat berimplikasi bahwa

dalam industri perhotelan kinerja para karyawan ternyata tidak hanya berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan seperti banyaknya gaji, adanya promosi jabatan, dan lainnya. Melainkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat pula dicapai melalui kontribusi dari variabel-variabel lain. Variabel lain yang mungkin berkontribusi tersebut salah satunya adalah variabel komitmen pihak hotel untuk memberikan kejelasan dan kepastian atas keberlangsungan kerja para karyawannya, terlebih lagi pada masa sulit pandemi Covid-19 yang mana para karyawan hotel menggantungkan nasibnya pada keberlangsungan kerja mereka di hotel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, V. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ciptari, P. D. K., Wibawa, I. G. J. S., & Suardana, I. K. P. (2022). *Pengelolaan destinasi wisata kuliner dalam mendukung pariwisata berkelanjutan di Desa Suranadi*. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(3), 203-218.
- Gregory, R.J. (2000). *Psychological Testing: history, principles, and application*. Allyn & Bacon, Inc. Toronto:USA
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). *Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi)*. *Cakrawala Repositori IMWI*, 1(2), 28-41.
- Hadiwijaya, H. (2016). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439-448.
- Hasmalawati, N. (2018). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Maslow, A. H. (2000). *A theory of human motivation. Classics in Management*. Thought-Edward Elgar Publishing, 1, 450.
- Mayamin, S. H. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banyuasin III*. *Media Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-17.
- Reditiasari, N., Wijaya, I. G. B., Aryawati, N. P. A., Sukendri, N., & Suardana, I. K. P. (2023). *Tri Hita Karana Sebagai Etika Bisnis Dalam Meningkatkan Perekonomian*. *Guna Sewaka*, 2(1), 11-24.
- Ridwan, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tembila Hulu*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(8), 515-529.
- Sakti, I. (2011). *Korelasi Pengetahuan Alat Praktikum Fisika dengan Kemampuan Psikomotorik Siswa di SMA Negeri q Kota Bengkulu*. *Exacta*, 9(1), 67-76.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi,*

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.

Soetjipto, N. (2017). *Quality Work Of Life Teori dan Implementasinya*.

Sugiono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Wangke, C. B. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Javas Pelita Indonesia. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 20-23.