

ANALISIS KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 PADA USAHA KULINER KOTA BATAM

Robby Kurniawan

Program Studi Pariwisata, Universitas Internasional Batam

email: robbly.kurniawan@uib.ac.id

Abstrak

Dunia pariwisata menjadi salah satu dari sekian banyak lini usaha di Indonesia yang terdampak atas adanya pandemic Covid-19. Pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dalam dunia kerja untuk mengantisipasi penyebaran virus ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hal apa yang mampu untuk membuat karyawan disuatu perusahaan itu mampu memiliki kinerja dengan baik selama masa pandemic ini. Kinerja karyawan dibidang kuliner ini akan menjadi hal penting sehingga perusahaan tetap terus eksis. Responden yang akan menjadi sampel dan objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada sector pariwisata khusus nya kuliner di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan non probabilitas sampling dengan purposive sampling sebagai metode. Analisa terhadap kuisisioner ini dilakukan dengan perangkat lunak program statistika SPSS

Keywords: *Kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi, stress kerja, Keseimbangan kerja hidup*

PENDAHULUAN

Dunia pada tahun 2020 ini digemparkan dengan adanya sebuah fenomena luar biasa yang belum pernah terjadi sebelumnya. Sebuah virus yang mampu merubah tatanan dunia dalam waktu yang sangat cepat dan efek nya tak kunjung usai. Pandemi itu dikenal diseluruh dunia dengan nama Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).

Banyak sector yang terdampak bahkan mungkin hampir semua sector bisnis di Indonesia terkena dampak nya. Pariwisata adalah salah satu sector yang paling terasa dampak nya. Sebagai sector yang operasional bisnis nya mengumpulkan orang banyak, akibat adanya pandemic ini membuat sector pariwisata harus mencari jalan nya agar tetap bisa berjalan. Berdasarkan data dari Perhimpunan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) per April 2020 kerugian di sector pariwisata Indonesia mencapai Rp85,7 Triliun. Terdapat ribuan hotel dan restoran yang terpaksa tutup (dikutip dari <https://p.dw.com/p/3i0hQ>)

Agar dapat beroperasi seperti dulu, banyak sekali usaha di sector wisata yang mencari jalan untuk dapat tetap eksis dan berjalan operasional nya salah satu nya adalah kuliner. Dunia kuliner saat ini sudah kembali mencoba untuk buka walau dengan berbagai syarat dan protocol kesehatan yang harus di lakukan. Mulai dari jumlah pengunjung yang dibatasi dan lainnya. Melihat ini maka dari segi jumlah karyawan terdapat berbagai kebijakan dilakukan mulai dari sistim shift untuk menjaga atau bekerja tidak full 1 bulan. Ini dilakukan demi mempertahankan karyawan dan usaha yang dimiliki oleh pemilik.

Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi bagaimana operasional yang akan berlangsung. Sehingga dibutuhkan analisa untuk mengetahui apasaja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemic ini. Ini harus diketahui bersama oleh para pemilik usaha agar mereka (karyawan) tetap bekerja dengan baik walaupun dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemilik usaha. Untuk mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dimasa pandemic ini maka peneliti melakukan penelitian pada 253 pekerja dibidang kuliner yang ada di Kota Batam. Peneliti mengambil suatu keputusan untuk memberikan judul penelitian ini yaitu Analisis Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid19 Pada Usaha Kuliner di Kota Batam.

Pada penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi (*motivation*), keterikatan terhadap pekerjaan (*work engagement*), dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) sebagai variabel tidak terikat terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) sebagai variabel terikat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dasar untuk mengetahui keterikatan antara satu variabel dengan yang lain. Pendekatan yang dilakukan adalah dengan menguji hipotesis dengan teori tertentu. Variabel yang diambil yaitu kepuasan kerja, motivasi, stres kerja dan keseimbangan hidup sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Objek dari penelitian ini adalah pekerja yang masih aktif bekerja pada sebuah usaha kuliner yang ada di Kota Batam. Sampel yang diolah pada penelitian ini yaitu berjumlah 253 orang yang bekerja di usaha kuliner Kota Batam. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, dimana sample individu tidak memiliki kesempatan yang sama. Metode berikutnya yaitu pemilihan sampel menggunakan cara tidak acak karena dengan pemilihan sampel yang bertujuan (*purposive sampling*). Setelah sampel ditentukan peneliti melakukan pengumpulan data kurang lebih sekitar 3 bulan lamanya.

Devinisi variabel operasional adalah menjelaskan tentang bagaimana devinisi dari setiap variabel yang diteliti. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependent. Kepuasan kerja, motivasi, stress dan worklife balance menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat dalam penelitian ini.

Becker (2004) dalam penelitian nya melihat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan itu dilihat dari kepuasan nya dalam bekerja, waktu yang dihabiskan untuk bekerja, merasa dihargai, selalu aktif dalam bekerja dan merasa bahwa pekerjaan ini menjadi hal terpenting dalam hidupnya sehingga mencintai pekerjaan lebih dari orang lain. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan maka peneliti memberikan enam butir pertanyaan yang diukur dengan skala likert rentang satu sampai dengan lima.

Quarterly (2006) menyebutkan bahwa motivasi karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu memiliki hargadiri yang baik ketika melakukan pekerjaan dengan baik, senang jika pekerjaan nya sesuai dengan standart yang diberikan dan senang untuk memikirkan bagaimana pola cara bekerja yang efektif agar mereka mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam menentukan motivasi karyawan ini maka peneliti memberikan enam butir pertanyaan dengan skala likert satu sampai dengan lima.

Alves *et al* (2004) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stress kerja dapat terjadi pada karyawan ketika diminta untuk bekerja lebih dari pada biasanya sedangkan tugasnya belum selesai, tidak memiliki cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang dilakukan secara berulang, tuntutan kerja yang tidak sebanding, tidak dapat mengambil keputusan sendiri, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, hubungan kerja dengan karyawan lain dan hal lainnya yang mampu membuat karyawan stress. Dalam mengetahui tingkat stress kerja tersebut maka dibuatlah pertanyaan sebanyak tujuh belas pertanyaan dengan menggunakan skala likert satu sampai dengan lima.

Wongthongdee (2009) melihat bahwa setiap karyawan harus bisa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan sehari-hari (*worklife-balance*). Keseimbangan itu dapat dilihat dari apakah karyawan memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan keluarga atau tetangga sekitarnya, sering lembur diluar jam kerja, menjaga kesehatan diri, mampu mengendalikan stress, dapat melakukan hobi dan mampu menjaga hubungan dengan pasangannya. Mengukur keseimbangan ini menggunakan tujuh butir pertanyaan dan dengan skala likert satu sampai dengan lima

Saleem *et al* (2013) kinerja setiap karyawan dilihat dari bagaimana karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, mampu membuat proses yang baik, ikut memberikan ide dan saran, memiliki jenjang karir jelas serta bersedia bekerja untuk kebaikan perusahaan. Menilai kinerja ini dituangkan dalam tujuh belas butir pertanyaan dengan skala likert satu sampai lima.

Dalam melakukan proses analisa data dibutuhkan data yang dikumpulkan dari penyebaran kuisioner kepada responden yang sesuai dengan objek penelitian. Setelah data terkumpul maka proses analisa data dilakukan dengan melihat dan mengukur jawaban yang diberikan oleh responden. Pada analisa yang dilakukan menggunakan berbagai macam skala seperti pada uji deskriptif menggunakan skala nominal sedangkan pada pertanyaan variabel yang diuji menggunakan skala interval. Untuk variabel yang diuji yaitu satu dependen dan empat independen. Analisa yang diuji yaitu keterkaitan pengaruh antara variabel independen kepada dependen (Indriantoro, 1999)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen dan Hipotesis Penelitian

Uji instrumen yang dilakukan salah satunya adalah uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui dan melihat jawaban yang diberikan pada kuisioner oleh responden apakah konsiste atau tidak. Dari data yang dikumpulkan berdasar seluruh jawaban maka dapat dikatakan reliable.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0,90	Reliabel
Motivasi	0,93	Reliabel
Stres kerja	0,94	Reliabel
<i>Worklife Balance</i>	0,77	Reliabel

Kinerja karyawan

0,95

Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Selanjutnya setelah melakukan analisa uji instrumen berikutnya dilakukan uji hipotesos agar mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang ada. Pada uji ini yang diperhatikan yaitu fungsi simultan atau uji f dalam mengetahui bagaimana variabel independent mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependent yang ada pada model penelitian ini. Pada uji fungsi simultan ini didapatkan angka ya itu 0,00 yang lebih kecil dari 0,005 (F.Sig 0,00 < 0,005) variabel dependen dapat dijelaskan secara menyeluruh oleh variabel independent kepuasan kerja, motivasi, stres kerja dan worklife balance.

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Kesimpulan
1. Regression Residual Total	81,50	.000 ^b	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Analisa berikutnya yang dilakukan setelah mengetahui gabungan variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat maka dilakukan analisa dengan melihat secara parsial atau uji t. Ini dilakukan guna menjawab hipotesa yang dibuat sebelumnya apakah sesuai atau tidak dan dilihat secara menyeluruh dari setiap variabel independent yang ada.

Uji T yang terlihat pada table 3 dibawah memberikan informasi bahwa variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai B 0,29 yang berarti menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tertera 0,02 yang berarti probabilitas berada dibawah 0,05 (0,02<0,05) yang berarti H1 diterima atau berpengaruh secara signifikan positif. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh *Aboazoum, et al 2015; Biswas, et al 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, et al 2016*. Variabel Motivasi mendapatkan nilai B 0,34 yang berarti motivasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tertera 0,02 yang berarti probabilitas berada dibawah 0,05 (0,02<0,05) yang berarti H2 diterima atau berpengaruh secara signifikan positif. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh *Aboazoum, et al 2015; Biswas, et al 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, et al 2016*.

Variabel Stres kerja mendapatkan nilai B 0,37 yang berarti stres kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tertera 0,00 yang berarti probabilitas berada dibawah 0,05 (0,02<0,05) yang berarti H3 diterima atau berpengaruh secara signifikan positif. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh *Aboazoum, et al 2015; Biswas, et al 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, et al 2016*. Variabel *Worklife Balance* mendapatkan nilai B 0,43 yang berarti *worklife balance* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi tertera 0,02 yang berarti probabilitas berada dibawah 0,00 (0,00<0,05) yang berarti H4 diterima atau berpengaruh secara signifikan positif. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh *Aboazoum, et al 2015; Biswas, et al 2011; Inuwa, 2015; Siengthai, et al 2016*.

Tabel 3
Hasil Uji T

Model	<i>Unstandardized coefficients B</i>	Sig.	Kesimpulan
1. Kepuasan kerja	0,29	0,02	H1 Signifikan
2. Motivasi	0,34	0,02	H2 Signifikan
3. Stres kerja	0,37	0,00	H3 Signifikan
4. Worklife Balance	0,43	0,00	H4 Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2021)

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di usaha kuliner mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi, stres kerja dan *worklife balance*. Hasil analisa yang telah dilakukan memberikan sebuah data bahwa kepuasan kerja, motivasi, stres kerja dan *worklife balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dari setiap karyawan memiliki pengaruh luar biasa terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Kepuasan ini sendiri berasal dari apa yang dia dapatkan dari tempatnya bekerja. Ketika karyawan puas mendapatkan apa yang menjadi hak nya dan apa yang harus didapaknya maka karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin. Motivasi menjadi hal penting yang penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di usaha kuliner. Setiap individu melakukan sesuatu itu dikarenakan adanya dorongan yang kuat sehingga mereka mampu bekerja dengan baik. Dorongan ini berasal dari berbagai macam aspek yang mampu membuat mereka bergairah dalam bekerja dan cepat dalam menjalankan proses yang menjadi acuan dalam bekerja. Ditengah kondisi ekonomi yang tidak seimbang ini tingkat stres menjadi hal yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat stres tinggi maka kinerja yang diberikan akan menurun atau berefek pada proses kerjanya. Sehingga perusahaan harus mampu untuk melihat bagaimana kondisi stres yang ada pada setiap karyawan. Keseimbangan kehidupan antara dunia kerja dan keluarga menjadi hal yang saat ini hangat diperbincangkan. Seorang karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupannya sebagai pekerja dan sebagai individu diluar pekerjaan menjadi hal penting dalam kerjanya di perusahaan. Perusahaan juga harus mampu untuk menyeimbangkan kehidupan karyawan di tempat kerja agar karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Dari hasil penelitian ini maka seluruh variabel independen memiliki signifikansi terhadap variabel kinerja. Sehingga diharapkan pemilik usaha kuliner yang ada di kota Batam mampu menjadikan ini sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Saran yang dapat penulis berikan kepada seluruh pemilik usaha kuliner yang ada di Kota Batam untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan tingkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan melalui peluang benefit yang diberikan. Motivasi selalu karyawan agar mampu untuk bekerja dengan baik melalui bonus atau insentif. Kurangi beban kerja yang berlebih karena itu mampu meningkatkan stres. Serta pastikan bahwa karyawan mampu untuk seimbang baik dalam dunia kerja maupun keluarganya. Terkait dengan penelitian ini diharapkan pada penelitian berikutnya mampu menambahkan variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan di dunia kuliner.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., & Musadieg, M. Al. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management* Ver. 1, 17(7), 2319–7668.
- Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the “job stres scale”: a Portuguese-language adaptation. *Revista de Saude Publica*, 38(2), 164–171.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stres with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710.
- Ayaz, H. (2018). Studying the Performance Appraisal Practices of Public Sector Organizations , an analytical Case of MEPCO, 10(1), 108–125.
- Baloch, D. S., Shafi, M. M., Baloch, M. M. A., Memon, M. A. S., & Fatima, M. H. (2015). The Influence of Motivation on Performance of Public Sector Employees. *GSTF Journal on Business Review*, 4(1), 11–19.
- Bashir, U. (2010). Impact of Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Impact of Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*, 2, 122–126.
- Biswas, S., & Varma, A. (2011). Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India. *Employee Relations*.
- Brahim, A. B., Ridić, O., & Jukić, T. (2015). The effect of transactional leadership on employees performance – case study of 5 algerian banking institutions, *xiii*(2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2012). Effects Of Motivation On Employee Performance, *III*(11), 1218–1236.
- Inuwa, M. (2015). The international journal of business & management The Impact of Employee Engagement in Improving Organizational Performance Abstract : *The International Journal Of Business & Management*, 3(2), 111–114.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stres on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37.
- Kuppuswamy, N., Saminathan, V., Udhayakumar, M., Vigneash, L., & Gopalakrishnan, P. (2017). Examining the role of motivation on employee performance in the public sector in Ghana. *International Journal of Scientific Research in Computer Science, Engineering and Information Technology*, 2(3), 396–402.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees ’ Performance : A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia University of North Sumatera. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73–81.
- Rahman, M. H. (2013). Job stres- Employees performance and health: A study on commercial bank in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research Economics and Commerce*, 13(4), 9–13.
- Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255–261.
- Saleem, S., & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Schnake, M. E. (1983). an Empirical Assessment of the Effects of Affective Response in the Measurement of Organizational Climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791–804.

- <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839. <https://doi.org/ISSN 2222-2839>
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5). <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.299>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stres and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stres on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225.
- Zeb, A., & Saeed, G. (2015). the Impact of Job Stres on Employee's Performance : Investigating the Moderating effect of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.