

Policy benefit factors for improving employee performance behavior in tourism sector companies during the covid-19 pandemic

Faktor *policy benefit* untuk meningkatkan perilaku kinerja karyawan pada perusahaan sektor pariwisata selama pandemi covid-19

Bambang Supriadi¹, Moch. Fauzie Said², Boge Triatmanto¹, Chandra Dinata¹

¹Universitas Merdeka Malang, Malang, Indonesia

²Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

covid-19; policy benefits; tourism; work behavior

Katakunci:

covid-19; pariwisata; perilaku kerja; policy benefit

DOI:

<https://doi.org/10.26905/jpp.v8i1.9452>

Corresponding Author:

Boge Triatmanto
boge.triatmanto@unmer.ac.id

HOW TO CITE ITEM

Supriadi, B., Said, M., Triatmanto, B., & Dinata, C. (2023). Policy benefit factors for improving employee performance behavior in tourism sector companies during the covid-19 pandemic. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 8(1).
doi:<https://doi.org/10.26905/jpp.v8i1.9062>

ABSTRACT

Many policy initiatives and interventions in tourism have been implemented at different levels. However, compared to other sectors, tourism lags behind in adopting adequate and widely accepted evaluation methodologies. This research aims to analyze the influence of policy benefits on motivation, the effect of policy benefits having a positive and significant effect on satisfaction, the effect of policy benefits having no positive and insignificant effect on performance, the influence of motivation having a positive and significant effect on performance, and the effect of satisfaction having a positive effect. And crucial for performance. Through motivation, analyzing the impact of policy benefits has a positive and significant effect on performance. Through satisfaction, analyzing the effect of policy benefits has a positive and significant effect on performance. The research method employs a quantitative strategy. This population sample consists of 51 employees/laborers from the tourism industry in East Java. This research analysis tool employs SmartPLS with convergent validity measured by the expected average variance (AVE) value. The findings of this study indicate that satisfaction has a positive effect on performance. There is a correlation between motivation and performance. There is an effect of policy benefits on satisfaction, but none between them, and there is an effect of policy benefits on motivation.

ABSTRAK

Banyak inisiatif kebijakan dan intervensi dalam pariwisata telah diberlakukan pada tingkat yang berbeda. Namun, dibandingkan dengan sektor lain, pariwisata tertinggal dalam menerapkan metodologi evaluasi yang memadai dan diterima secara luas. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak policy benefit terhadap motivasi, Menganalisis pengaruh policy benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, Menganalisis pengaruh policy benefit tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh policy benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, Menganalisis pengaruh policy benefit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan. Metode studi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel ini sebesar 51 karyawan/ tenaga kerja di bidang usaha pariwisata Jawa Timur diambil secara random sampling.

Alat analisis riset ini menggunakan SmartPLS diukur dari convergent validity, nilai average variance expected (AVE). Hasil penelitian menunjukkan faktor kepuasan yang diberikan oleh perusahaan pariwisata terhadap karyawan dapat mempertahankan kinerja meskipun dalam kondisi pandemi covid-19, begitu pula dorongan motivasi karyawan oleh pimpinan perusahaan dapat menciptakan kinerja, selanjutnya faktor-faktor policy benefit tidak dapat meningkatkan secara langsung terhadap kinerja karyawan usaha pariwisata selama pandemi covid-19 tanpa memperdulikan aspek motivasi dan kepuasan karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang cepat di Asia Pasifik, pariwisata telah menjadi industri dengan pertumbuhan tercepat di kawasan ini. Asia Pasifik sekarang menjadi tujuan terpopuler kedua di dunia bagi wisatawan internasional (Horng et al. 2018). Sektor pariwisata memiliki keunikan, dan sifat alami, dan beragam yang menarik bagi wisatawan internasional dan mendorong pembangunan ekonomi regional (Tsai et al. 2014). (Liu and Chou 2016) menjelaskan bahwa Biro Pariwisata Taiwan memiliki berinvestasi dengan murah hati dalam mempromosikan budaya kuliner pulau itu. Menurut statistik, potensi telah menjadi tujuan terkenal untuk wisnu (wisatawan nusantara) dan wisman (wisatawan mancanegara).

Kebijakan pariwisata memainkan peran mendasar dalam memimpin penerapan praktik bisnis di suatu destinasi, namun kebijakan ini kompleks karena terkait dengan kebijakan dan perubahan lain di tingkat politik, ekonomi, dan sosial budaya (Guo, Jiang, and Li 2019) yang mempengaruhi pariwisata. (Hongoro et al. 2018) menyampaikan upaya signifikan telah dilakukan untuk memahami sistem pariwisata, model linier yang ada tidak memadai karena dikembangkan dari paradigma rasional yang sering mengabaikan sifat turbulen dari sistem yang kompleks secara inheren seperti pariwisata. Model-model seperti itu melanggengkan pandangan reduksionis, mengabaikan dinamika non linier yang penting dan potensi dampak negatif, atau adaptasi terhadap, intervensi. Kesalahan kebijakan dapat merusak upaya untuk terlibat dengan pemangku kepentingan secara bermakna. Untuk mengatasi masalah konseptual dan metodologis yang mendasari pendekatan linier, ilmu kompleksitas dapat membantu perusahaan mengambil pandangan yang lebih holistik tentang tantangan pembuatan kebijakan pariwisata, sebuah proses yang melibatkan berbagai konteks sosial dengan struktur nilai yang berbeda (Farrell and Twining-Ward 2004). Mengambil pendekatan partisipatif untuk menggunakan ilmu kompleksitas juga dapat membantu ketika mempertimbangkan perselisihan sosial dan penilaian normatif dari interaksi sosial tertentu.

Para ilmuwan telah melakukan banyak penelitian tentang perilaku individual (kepuasan dan motivasi) bidang pariwisata, namun, ada kurangnya pemahaman diantara ilmuwan (Farrell and Twining-Ward 2004) dan bagaimana hubungan kompleks ini mempengaruhi proses pembuatan kebijakan pariwisata (Font et al. 2021). (Zahra and Ryan 2007) menyampaikan pembangunan pariwisata membutuhkan pendekatan sistemik yang komprehensif yang mampu beradaptasi dan mengakomodasi perilaku sistem non-linier yang kompleks. Namun, hingga saat ini sejumlah ilmuwan pariwisata yang agak terbatas telah beralih ke sains kompleksitas sebagai lensa penyelidikan potensial atau menggunakan metode kompleksitas secara langsung (Stevenson, Airey, and Miller 2008).

Pembuatan kebijakan pariwisata dapat dianggap sebagai sistem terbuka yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan politik suatu destinasi (Farsari, Butler, and Szivas 2011). Selanjutnya, (Sanderson 2000) menyoroti bahwa kita membutuhkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana keadaan kontekstual dari implementasi kebijakan menghasilkan efek dari waktu ke waktu dan bagaimana manusia mempengaruhinya. Secara kolektif, semua hal di atas memiliki implikasi yang signifikan untuk evaluasi kebijakan pariwisata, yang sampai saat ini masih belum dirancang secara memadai.

Banyak inisiatif kebijakan dan intervensi dalam pariwisata telah diberlakukan pada tingkat yang berbeda. Namun, dibandingkan dengan sektor lain, pariwisata tertinggal dalam menerapkan metodologi evaluasi yang memadai dan diterima secara luas (Napitupulu et al. 2021), karena pariwisata tidak memiliki tradisi mengevaluasi intervensi kebijakan (Dredge and Jamal 2015). Studi ini mengisi kekosongan teoretis dengan mengidentifikasi atribut penting pariwisata potensi, dan membantu pembaca memahami peran motivasi, *Policy Benefit*, dan kepuasan karyawan. Pertama, mengintegrasikan literatur sebelumnya dalam kepuasan layanan, dan *Policy Benefit* pengembangan pariwisata dan kinerja (Yang and Mattila 2013).

(Sun, Wang, and Huang 2012) telah menyatakan bahwa pengelola membutuhkan pengetahuan yang lebih baik tentang keamanan untuk mengadopsi strategi pariwisata yang tepat atau mengalokasikan sumber daya yang terbatas. Namun, dengan adanya pandemi COVID-19, masalah keamanan pangan dan kepuasan pelanggan dengan jajanan kaki lima dan potensi menjadi sangat penting (Yuliantoro et al. 2020). Menggunakan beberapa metode pengukuran krisis COVID-19 dan bagaimana ia berinteraksi dengan atribut yang berbeda dari sistem pangan lokal akan menjadi signifikan untuk literatur pariwisata (B'en'e 2020). Studi ini memperluas studi

sebelumnya, menyatakan bahwa meskipun krisis COVID-19, kekhawatiran wisatawan dengan *Policy Benefit*, motivasi, kinerja dan kepuasan merupakan faktor penting dalam menentukan kesediaan wisatawan untuk berkunjung.

(Liu, Huang, and Li 2018) menggunakan metode hibrida dari analisis strategi pemasaran untuk memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi literatur. (Ho *et al.* 2021) juga menyatakan bahwa metode hybrid menyediakan model terbaik kesesuaian pengukuran di antara berbagai elemen/dimensi analisis strategi pemasaran selama pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria dan metode hybrid untuk menganalisis model yang diusulkan dan menggambarkan hubungan antara dimensi dan kriteria pariwisata potensi. Dengan cara ini membantu manajer pariwisata dan pengalokasi sumber daya untuk mengidentifikasi atribut penting yang mengurangi risiko kegagalan keputusan saat merumuskan strategi (Kaushal and Srivastava 2021).

Pentingnya persoalan tersebut maka dibuat tujuan penelitian sebagai berikut: Menganalisis pengaruh *policy benefit* terhadap motivasi, Menganalisis pengaruh *policy benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, Menganalisis pengaruh *policy benefit* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Menganalisis pengaruh *policy benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, Menganalisis pengaruh *policy benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.

METODE

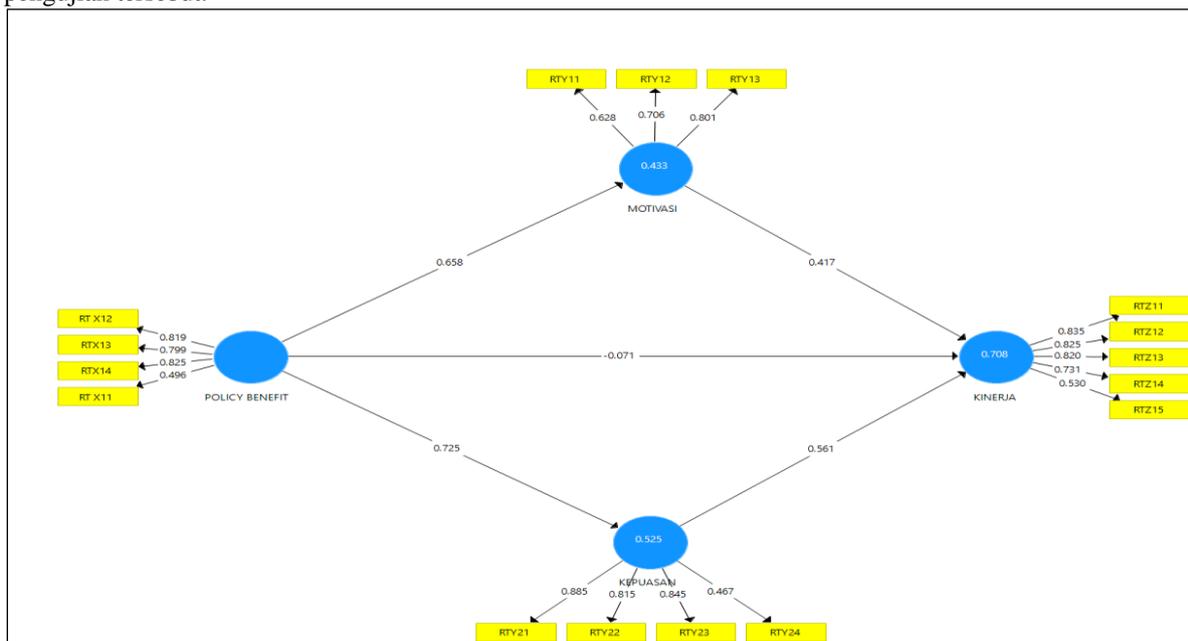
Studi ini menggambarkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam riset ini merupakan tenaga kerja di bidang usaha pariwisata Jawa Timur. Metode penentuan ilustrasi dalam riset ini merupakan probability sampling. Prosedur metode probability sampling yang digunakan dalam riset ini merupakan random sampling, sebab pengambilan ilustrasi dari populasi dicoba secara acak tanpa mencermati strata yang terdapat dalam populasi.

Informasi yang digunakan dalam riset ini berbentuk informasi primer, yang diperoleh dari pembagian kuesioner yang dicoba dengan responden, ialah para tenaga kerja di bidang usaha pariwisata Jawa Timur, dengan jumlah sebesar 51. Riset ini memakai tata cara analisis informasi SmartPLS. Pengecekan validitas diukur dari convergent validity, dengan nilai *average variance expected* (AVE). Nilai AVE minimum 0,5 menampilkan dimensi convergent valid. Reliabilitas di penilaian dengan memandang nilai Cronbach's alpha. Konstruk mempunyai reliabilitas yang besar bila Cronbach's alpha minimum 0,7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Indikator / Outer Model

Uji outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Guna mendapatkan hasil yang valid hingga pengujian dengan memakai program SmartPLS 2. 0 sebanyak 1 kali eliminasi nilai loading factor dibawah 0, 50. Berikut foto hasil pengujian tersebut.



Gambar 1. Output awal PLS Algorithm

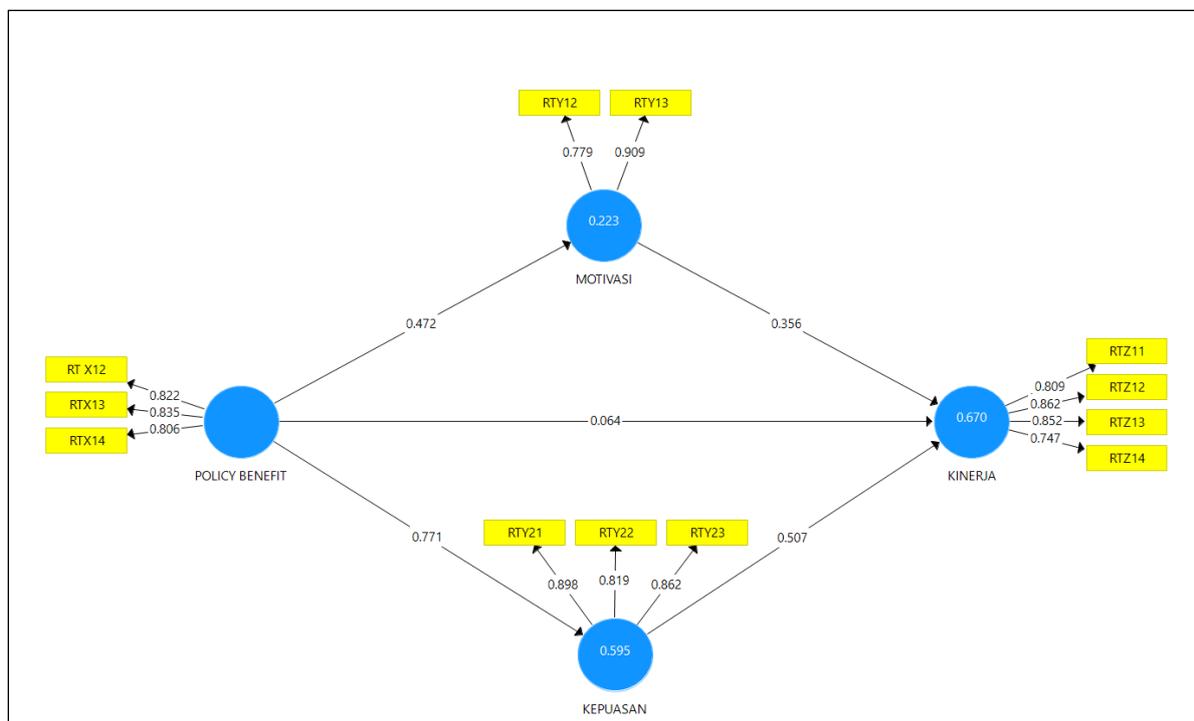
Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Uji Pertama

Konstruk	AVE	Status
Kepuasan	0,64	Valid
Kinerja	0,50	Valid
Motivasi	0,49	Tidak Valid
Policy Benefit	0,67	Valid

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Jika hasil keluaran awal menunjukkan hasil yang tidak valid (kurang dari 0,50), maka prosedur yang dilakukan adalah menghilangkan penanda dengan nilai pada batas bawah dari batas yang ditetapkan dan melakukan pengujian awal sampai hasil yang diperoleh menjadi valid. Perhatikan bahwa penanda minimum yang perlu ditinggalkan untuk setiap variabel adalah 2 penanda. Berikut adalah gambaran hasil pengujian awal penelitian ini.



Gambar 2. Output awal PLS Algorithm
 Sumber: Data primer diolah (2022)

Indikator dinyatakan valid bila terdapat load faktor lebih besar dari 0,50 untuk konfigurasi yang diinginkan. Output faktor beban Smart-PLS memiliki hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Konstruk	Policy Benefit	Motivasi	Kepuasan	Kinerja	Status
X12 <- Policy Benefit	0,822				Valid
X13 <- Policy Benefit	0,835				Valid
X14 <- Policy Benefit	0,806				Valid
Y12 <- Motivasi		0,779			Valid
Y13 <- Motivasi		0,909			Valid
Y21 <- Kepuasan			0,898		Valid
Y22 <- Kepuasan			0,819		Valid
Y23 <- Kepuasan			0,862		Valid
Z11 <- Kinerja				0,809	Valid
Z12 <- Kinerja				0,862	Valid
Z13 <- Kinerja				0,852	Valid
Z14 <- Kinerja				0,747	Valid

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Selain nilai load factor, validitas konvergensi juga dapat dilihat dari nilai mean variance (AVE) yang diekstraksi. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk setiap konfigurasi/variabel berada di atas 0,50.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE) Uji kedua

Konstruk	AVE	Status
Kepuasan	0,740	Valid
Kinerja	0,670	Valid
Motivasi	0,717	Valid
Policy Benefit	0,674	Valid

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Jika tidak ada masalah dengan validitas konvergen, hal berikutnya yang akan diuji adalah masalah yang berkaitan dengan validitas diskriminatif. Validitas identifikasi diuji pada tabel cross loading berikut:

Tabel 4. Cross loadings

Konstruk	Kepuasan	Kinerja	Motivasi	Policy Benefit	Status
X12	0,659	0,438	0,359	0,822	Valid
X13	0,698	0,652	0,446	0,835	Valid
X14	0,515	0,403	0,341	0,806	Valid
Y12	0,390	0,457	0,779	0,298	Valid
Y13	0,568	0,668	0,909	0,476	Valid
Y21	0,898	0,779	0,612	0,753	Valid
Y22	0,819	0,635	0,440	0,486	Valid
Y23	0,862	0,534	0,417	0,720	Valid
Z11	0,548	0,809	0,503	0,451	Valid
Z12	0,679	0,862	0,526	0,552	Valid
Z13	0,735	0,852	0,490	0,549	Valid
Z14	0,519	0,747	0,708	0,479	Valid

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Nilai beban pada tabel tersebut di atas untuk setiap item dalam konfigurasi lebih besar dari nilai beban bersama, menunjukkan valid. karena nilai validitas konvergen dan diskriminatifnya melebihi 0,50.

Langkah terakhir dalam mengevaluasi model eksternal yaitu menguji keandalan komposit dan menguji kehandalan. Hasil reliabilitas komposit yang harus di atas 0,70. Ini adalah nilai keandalan komposit pada output:

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Status
Kepuasan	0,895	Reliable
Kinerja	0,890	Reliable
Motivasi	0,834	Reliable
Policy Benefit	0,861	Reliable

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Pengujian keandalan dengan Cronbach's Alpha, hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbachs Alpha
Kepuasan	0,825
Kinerja	0,835
Motivasi	0,618
Policy Benefit	0,762

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Uji Struktural / Inner Model

Model diestimasi memenuhi kriteria model eksternal, berikut adalah pengujian model:

Tabel 7. R-Square

Konstruk	R Square
Kepuasan	59,5%
Motivasi	22,3%
Kinerja	67%

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Tabel di atas menunjukkan bahwa Koefisien determinasi R^2 atau R-square pada penelitian ini, yaitu: Menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh manfaat kebijakan sebesar 59,5% sisanya 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Artinya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh manfaat kebijakan sebesar 59,5% sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menyatakan bahwa motivasi yang dipengaruhi oleh manfaat kebijakan sebesar 22,3% sisanya 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya, motivasi dipengaruhi oleh manfaat kebijakan sebesar 22,3% sedangkan sisanya 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh manfaat kebijakan, motivasi, dan kepuasan sebesar 67% sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya, kinerja dipengaruhi oleh manfaat kebijakan, motivasi, dan kepuasan sebesar 67% sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa pengaruh masing-masing variabel laten pada nilai R^2 yang ada, tetapi juga menghitung relevansi prediktif Q-square atau Q^2 untuk melihat seberapa sesuai model untuk penelitian ini. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 7b Relevansi Prediktif Q-Square

	$Q^2 (=1-SE/SSO)$
Kepuasan	0,424
Kinerja	0,430
Motivasi	0,130
Policy Benefit	0,530

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Q^2 sebesar $< 0,961$ dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan model memiliki predictive relevance.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

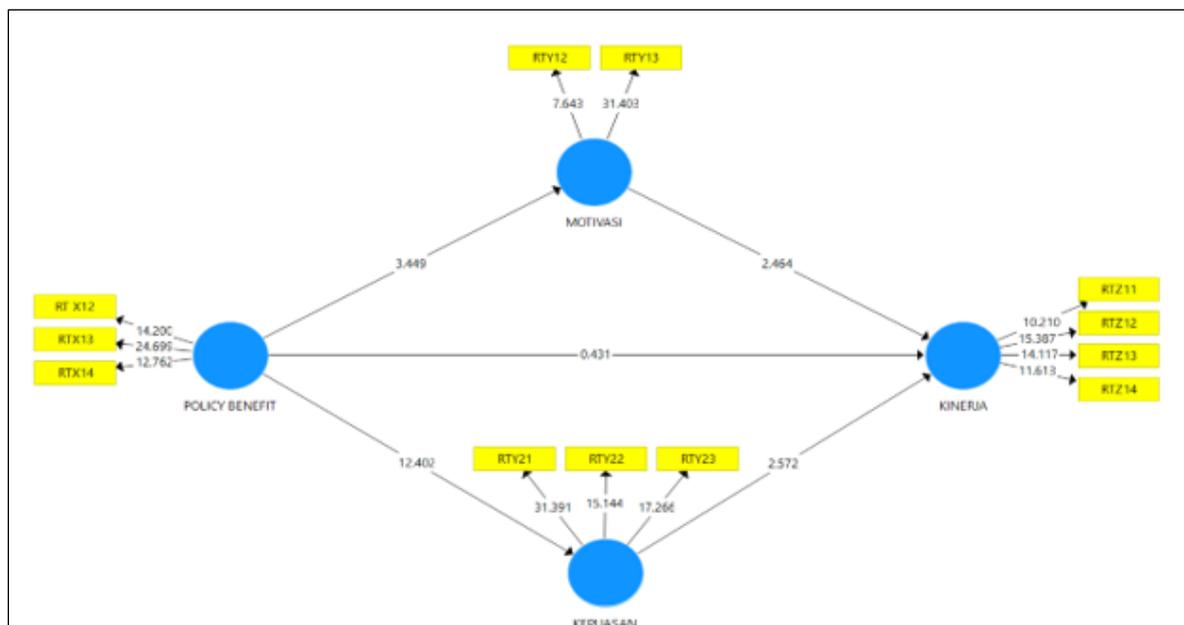
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)
Policy Benefit -> Motivasi	0,472	0,486	0,137	3,449
Policy Benefit -> Kepuasan	0,771	0,775	0,062	12,402
Policy Benefit -> Kinerja	0,064	0,053	0,150	0,431
Motivasi -> Kinerja	0,356	0,345	0,145	2,464
Kepuasan -> Kinerja	0,507	0,545	0,197	2,572

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 2.0.

Hasil penelitian menunjukkan pengujian pada tabel di atas t-tabel = 1.966 memiliki nilai lebih kecil daripada nilai t-tabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-tabel = 2,572. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel = 2,464. Policy benefit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel = 12,402. Policy benefit tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel = 0,431. Policy benefit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel = 3,449.

Koefisien Parameter

Kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,507 (t-statistik 2,572), artinya semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi kinerja. Motivasi terhadap kinerja sebesar 0,356 (t-statistik 2,464), artinya semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi kinerja. Policy benefit terhadap kepuasan sebesar 0,771 (t-statistik 12,402), artinya semakin tinggi policy benefit maka semakin tinggi kepuasan. Policy benefit terhadap kinerja sebesar 0,064 (t-statistik 0,431), artinya policy benefit tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja. Policy benefit terhadap motivasi sebesar 0,472 (t-statistik 3,449), artinya semakin tinggi policy benefit maka semakin tinggi motivasi. Berikut adalah gambar nilai t-statistik berdasarkan output dengan SmartPLS versi 3.0:



Gambar 3. Output Bootstrapping
Sumber: Data primer diolah (2022)

Pengaruh Policy Benefit Terhadap Motivasi Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa policy benefit dapat meningkatkan motivasi kerja di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara policy benefit dengan motivasi kerja bersifat positif. Maknanya semakin tinggi nilai policy benefit akan mempengaruhi motivasi karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi Covid-19, temuan penelitian ini senada dengan pendapat Liu & Chou (2016).

Tingginya nilai policy benefit maka dapat meningkatkan nilai perasaan aman karyawan, nilai penghargaan karyawan, dan nilai dalam pengembangan diri karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19. Tingginya nilai policy benefit dapat meningkatkan nilai rasa aman seperti bebas dari ancaman bahaya, gangguan, terlindungi, serta terhindar dari rasa takut dan cedera fisik. Policy benefit juga dapat meningkatkan nilai penghargaan atas kerja karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19 berbentuk imbalan atau reward dari perusahaan karena karyawan berprestasi. Serta tingginya nilai policy benefit dapat meningkatkan nilai pengembangan diri karyawan dengan adanya pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, dan wawasan pengetahuan serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19.

Pengaruh Policy Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa policy benefit dapat meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara policy benefit dengan kepuasan kerja bersifat positif. Maknanya semakin tinggi nilai policy benefit akan mempengaruhi nilai kepuasan karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi Covid-19. Tingginya nilai policy benefit maka dapat meningkatkan hubungan dengan rekan kerja, gaji yang diterima, hubungan dengan atasan, serta kesesuaian tugas pekerjaan karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19. Tingginya nilai policy benefit dapat meningkatkan nilai saling menghormati antara rekan kerja dan perasaan senang atas intensif dan gaji yang diterima oleh karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi covid-19. Policy benefit juga dapat meningkatkan saling menghormati antara atasan dengan bawahan dan kesesuaian tugas dengan keahlian dan keterampilan karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19.

Pengaruh Policy Benefit Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa policy benefit dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 karena tidak signifikan serta policy benefit tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. Maknanya semakin tinggi nilai motivasi akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi Covid-19. Tingginya nilai motivasi maka dapat meningkatkan nilai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja, kerjasama tim, dan prestasi karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19. Tingginya nilai motivasi dapat meningkatkan nilai dalam penyelesaian tugas sesuai perintah atasan dan job deskripsi karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi covid-19.

Motivasi juga dapat meningkatkan nilai dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19 dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Tingginya motivasi dalam meningkatkan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas, komunikasi yang lancar antara sesama karyawan dengan atasan, melakukan pekerjaan secara teratur dan melakukan koordinasi antar teman dan pimpinan. Nilai motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan kerja karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi covid-19 dan mencapai sasaran perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif, pendapat ini pendapat Lee, Yoon, & Lee, (2007). Maknanya semakin tinggi nilai kepuasan akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi Covid-19. Tingginya nilai kepuasan maka dapat meningkatkan nilai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja, kerjasama tim, dan prestasi karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19. Tingginya nilai kepuasan dapat meningkatkan nilai dalam penyelesaian tugas sesuai perintah atasan dan job deskripsi karyawan di perusahaan sektor pariwisata selama pandemi covid-19.

Kepuasan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan nilai dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19 dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Tingginya kepuasan kerja dalam meningkatkan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas, komunikasi yang lancar antara sesama karyawan dengan atasan, melakukan pekerjaan secara teratur dan melakukan koordinasi antar teman dan pimpinan. Nilai kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan kerja karyawan di perusahaan sektor pariwisata sama pandemi Covid-19 dan mencapai sasaran perusahaan.

Pengaruh Policy Benefit Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi bersifat positif. Karena nilai motivasi lebih tinggi dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja karyawan dari pada pengaruh *policy benefit* langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 sama halnya dengan pendapat Liu & Chou (2016); Lee, Yoon, & Lee, (2007).

Perasaan aman dalam motivasi karyawan berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perasaan aman seorang karyawan. Karena nilai rasa aman dalam diri karyawan lebih tinggi dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Pemberian penghargaan dalam konteks motivasi karyawan berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat lebih meningkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui pemberian penghargaan seorang karyawan dari perusahaan. Karena nilai pemberian penghargaan pada karyawan lebih tinggi dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Kesempatan pengembangan diri dalam konteks motivasi karyawan berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat lebih meningkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui Kesempatan pengembangan diri karyawan dari perusahaan. Karena nilai pengembangan diri pada

karyawan lebih tinggi dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Semakin tingginya motivasi dapat meningkatkan *policy benefit* dalam mempertahankan lapangan kerja, mendukung peningkatan usaha pariwisata, meningkatkan perlindungan pekerja pariwisata di tempat kerja, dan mengandalkan dialog sosial untuk mencari solusi guna meningkatkan kinerja dalam nilai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama tim, dan prestasi karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Pengaruh Policy Benefit Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Di Perusahaan Sektor Pariwisata Selama Pandemi Covid-19

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan bersifat positif. Karena nilai kepuasan lebih tinggi dalam meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja karyawan dari pada pengaruh *policy benefit* langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Semakin tinggi nilai hubungan rekan kerja berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui hubungan dengan rekan kerja yang baik. Karena hubungan dengan rekan kerja dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Tingginya nilai gaji yang diterima pada konteks kepuasan pada karyawan berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat lebih meningkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Karena nilai gaji yang diterima dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Adanya hubungan dengan atasan dalam kepuasan kerja berhasil membuktikan sebagai mediasi antara *policy benefit* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, dan hubungan *policy benefit* dapat lebih meningkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui hubungan dengan atasan di perusahaan. Karena tingginya nilai hubungan dengan atasan dapat meningkatkan pengaruh antara *policy benefit* dan kinerja dari pada pengaruh *policy benefit* secara langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Semakin tinggi kepuasan kerja dapat meningkatkan *policy benefit* dalam mempertahankan lapangan kerja, mendukung peningkatan usaha pariwisata, meningkatkan perlindungan pekerja pariwisata di tempat kerja, dan mengandalkan dialog sosial untuk mencari solusi guna meningkatkan kinerja dalam nilai kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama tim, dan prestasi karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan dalam menguji pengaruh *Policy benefit* terhadap motivasi dan kepuasan serta implikasinya pada kinerja, studi ini dilakukan pada kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Policy benefit dapat meningkatkan motivasi kerja di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dengan motivasi kerja bersifat positif. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *policy benefit* dapat meningkatkan kepuasan kerja di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dengan kepuasan kerja bersifat positif. *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 karena tidak signifikan serta *policy benefit* tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19.

Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi bersifat positif. *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan di Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dan hubungan antara *policy benefit* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan bersifat positif.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka kontribusi penelitian sebagai berikut: Bagi Ilmuwan/Teoritis, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran tentang pengembangan ilmu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan policy benefit, motivasi, kepuasan, dan kinerja. Bagi praktisi, Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada Perusahaan Sektor Pariwisata selama pandemi covid-19 dalam meningkatkan kinerjanya melalui policy benefit, motivasi, dan kepuasan. Penelitian Lanjutan, Diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang berhasrat untuk melakukan penelitian yang sama dengan mengkaji variabel-variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan misalnya kompetensi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini didanai oleh Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) RI dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi berdasarkan Tahun Anggaran 2022.

DAFTAR RUJUKAN

- B'en'e, C. (2020). *Resilience of Local Food Systems and Links to Food Security—A Review of Some Important Concepts in the Context of COVID-19 and Other Shocks.*
- Dredge, D., and T. Jamal. (2015). "Progress in Tourism Planning and Policy: A Post-Structural Perspective on Knowledge Production." *Tourism Management* 5(1):285–97.
- Farrell, B. H., and L. Twining-Ward. (2004). "Reconceptualizing Tourism." *Annals of Tourism Research* 31(2):274–95.
- Farsari, I., R. W. Butler, and E. Szivas. (2011). "Complexity in Tourism Policies: A Cognitive Mapping Approach." *Annals of Tourism Research* 38(3):1110–34.
- Font, Xavier, A. Torres-Delgado, G. Crabolu, J. Palomo Martinez, J. Kantebacher, and G. Miller. (2021). "The Impact of Sustainable Tourism Indicators on Destination Competitiveness: The European Tourism Indicator System." *Journal of Sustainable Tourism* 1(1):1–24.
- Guo, Y., J. Jiang, and S. Li. (2019). "A Sustainable Tourism Policy Research Review." *Sustainability* 11(11):31–87.
- Ho, C. Y., B. H. Tsai, C. S. Chen, and M. T. Lu. (2021). "Exploring Green Marketing Orientations toward Sustainability in the Hospitality Industry in the COVID-19 Pandemic." *Sustainability* 13(8):43–48.
- Hongoro, Charles, Elizeus Rutebemberwa, Thembinkosi Twalo, Chikondi Mwendera, Mbuyiselo Douglas, Moses Mukuru, Simon Kasasa, and Freddie Ssengooba. (2018). "Analysis of Selected Policies towards Universal Health Coverage in Uganda: The Policy Implementation Barometer Protocol." *Archives of Public Health* 76(1):1–12.
- Hornig, J. S., C. H. S. Liu, S. F. Chou, C. Y. Tsai, and D. C. Hu. (2018). "Developing a Sustainable Service Innovation Framework for the Hospitality Industry." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 30(1):455–74.
- Kaushal, V., and S. Srivastava. (2021). "Hospitality and Tourism Industry amid COVID-19 Pandemic: Perspectives on Challenges and Learnings from India." *International Journal of Hospitality Management* 1(1):92.
- Liu, C. H. S., and S. F. Chou. (2016). "Tourism Strategy Development and Facilitation of Integrative Processes among Brand Equity, Marketing and Motivation." *Tourism Management* 5(4):298–308.
- Liu, X., D. Huang, and Z. Li. (2018). "Examining Relationships among Perceived Benefit, Tourist Experience and Satisfaction: The Context of Intelligent Sharing Bicycle." *Asia Pacific Journal of Tourism Research* 23(5):437–49.
- Napitupulu, Robert Antonius, Tjahja Supriatna, H. Musa Hubeis, and Dewi Sulistyani. (2021). "The Effect of Policy Implementation, Personnel Competency, and Community Participation on the Performance of the Department of Women Empowerment, Child Protection and Community Empowerment, Medan, Indonesia." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 8(1):437.

- Sanderson, I. (2000). "Evaluation in Complex Policy Systems." *Evaluation* 6(4):433–54.
- Stevenson, N., D. Airey, and G. Miller. (2008). "Tourism Policy Making: The Policymakers' Perspectives." *Annals of Tourism Research* 35(3):732–50.
- Sun, Y. M., S. T. Wang, and K. W. Huang. (2012). "Hygiene Knowledge and Practices of Night Market Food Vendors in Tainan City, Taiwan." *Food Control* 23(1):159–64.
- Tsai, K. T., T. P. Lin, R. L. Hwang, and Y. J. Huang. (2014). "Carbon Dioxide Emissions Generated by Energy Consumption of Hotels and Homestay Facilities in Taiwan." *Tourism Management* 4(2):13–21.
- Yang, W., and A. S. Mattila. (2013). "The Impact of Status Seeking on Consumers' Word of Mouth and Product Preference: A Comparison between Luxury Hospitality Services and Luxury Goods." *Journal of Hospitality & Tourism Research*.
- Yuliantoro, N., J. Juliana, I. Bernarto, R. Pramono, and A. Purwanto. (2020). "Z Generation Satisfaction towards Food Street Culinary at the Time of Covid 19 Pandemic." *International Journal of Advanced Science and Technology* 29(4):5014–23.
- Zahra, A., and C. Ryan. (2007). "From Chaos to Cohesion—Complexity in Tourism Structures: An Analysis of New Zealand's Regional Tourism Organizations." *Tourism Management* 28(3):854–62.