Gambaran Tingkat Daya Juang Karyawan Hotel X di Bali

Ni Luh Komang Anggi Jetsia Ningsih[1], Ni Made Darayana Devi Prabaningrat[2], Yashinta Levy Septiarly[3]*

[1]Program Studi Psikologi, Universitas Dhyana Pura
[2]Program Studi Psikologi, Universitas Dhyana Pura

*Corresponding Author: yashinta.levy@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi tingkat daya juang karyawan Hotel X di Bali sebagai tanggapan terhadap berbagai masalah yang timbul dalam lingkungan kerja dan beban kerja. Meskipun sumber daya manusia pada industri pariwisata di Indonesia masih dianggap belum memadai, daya juang diidentifikasi sebagai salah satu kemampuan yang penting untuk menunjang sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini melibatkan 109 karyawan Hotel X dari tiga kelompok berdasarkan lama bekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dengan menggunakan skala daya juang Permatasari (2022) yang didasarkan pada teori Stoltz (2018). Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun cenderung memiliki tingkat daya juang yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang telah bekerja selama 3 tahun. Hasil dari temuan ini menunjukkan perlunya manajemen untuk memahami akar penyebab rendahnya daya juang dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkannya, seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: daya juang, karyawan hotel, pariwisata

PENDAHULUAN

Industri pariwisata telah menjadi kontributor utama bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui tingginya sumbangan pajak dan penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2014, Indonesia menyumbang 8,1% pada perekonomian negara (WWTC). Sektor pariwisata juga menyumbang sebesar 2,9% dalam penyerapan tenaga kerja dengan proyeksi peningkatan hingga 1,4% hingga 2025 (Susanti & Muljaningsih, 2023). Meskipun industri pariwisata memberikan kontribusi positif, tantangan yang dihadapi tidak dapat diabaikan. Sandiaga Uno, Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia terutama dalam sektor pariwisata, masih belum memadai (Wicaksono, 2023). Keberhasilan industri pariwisata sangat tergantung pada kualitas SDM yang melibatkan staf dan karyawan. Namun, tidak semua SDM dalam sektor hotel memiliki kualitas yang tinggi dalam hal keterampilan dan etika bekerja (Sumarjiyanto, 2020).

Menurut Stoltz (dalam Salim, 2020) SDM yang berkualitas adalah pekerja yang cerdas, tepat, dan cepat dalam mengelola diri, hal ini didukung oleh kemampuan pekerja untuk bertahan di situasi sulit dengan menjadikan tantangan dalam hidup sebagai hal yang lebih positif atau disebut daya juang. Daya juang memiliki peran penting untuk menentukan kesuksesan individu dalam berkarir maupun kehidupan sehari-hari, karena daya juang menunjukkan seberapa mampu individu dalam mengelola dan mengatasi permasalahan yang dihadapi (Salim, 2020). Menurut Stoltz (2018), daya juang individu dinilai berdasarkan 4 dimensi yaitu dimensi CO2RE yang terdiri dari: pengendalian (*control*), asal-usul (*origin*) dan pengakuan (*ownership*), jangkauan (*reach*), serta daya tahan (*endurance*). Individu dengan daya juang tinggi akan memperoleh nilai tinggi berdasarkan dimensi CO2RE yang meliputi: mampu merespon dan mengatasi masalah

(pengendalian (*control*)), mengetahui asal usul penyebab masalah dan mampu menanggung akibat dari masalah (asal-usul (origin) dan pengakuan (*ownership*)), mampu membatasi jangkauan masalah (jangkauan (*reach*)), dan mampu menjadikan masalah sebagai hal yang berlangsung sementara (daya tahan (*endurance*)). Sementara individu dengan daya juang yang rendah akan memperoleh nilai rendah pada dimensi CO2RE seperti: individu tidak mampu mengelola masalah yang dihadapi (pengendalian (*control*)), mudah merasa bersalah dan mudah menyalahkan (asal-usul (*origin*) dan pengakuan (*ownership*)), cenderung membiarkan masalah meluas ke kehidupan sehari harinya (jangkauan (*reach*)), serta akan mudah menyerah dan masalah tidak terselesaikan dengan baik bahkan menjadi masalah jangka panjang (daya tahan (*endurance*).

Uraian tersebut sesuai dengan temuan pada penelitian Wiradendi et al, (2020), menyatakan bahwa dalam dunia kerja, daya juang sangat berpengaruh terhadap performa kerja karena semakin rendah daya juang individu maka semakin rendah performa kerja karyawan. Tidak hanya itu, tingkat daya juang juga berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan (Song & Woo, 2015) dan penambahan beban kerja dapat berpengaruh pada penurunan daya juang karyawan (Setyaningsih, 2017).

Melihat fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melihat gambaran daya juang pada karyawan hotel, penulis melakukan survei pendahuluan berupa pertanyaan terbuka melalui google formulir yang dibagikan secara acak kepada karyawan hotel di Bali untuk mengetahui permasalahan yang sedang dialami. Hasil survei menunjukkan bahwa 4 dari 11 responden merupakan karyawan dari Hotel X yang memiliki permasalahan dalam lingkungan kerja dan beban kerja. Responden D, mengekspresikan perasaan putus asa dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja yang tinggi, hal ini berakar dari kurangnya pengalaman dan pelatihan yang ia terima. Sementara itu, Responden N dan A mengindikasikan tingkat stres dan ketidak fokusan akibat bekerja dalam lingkungan yang sering mengalami pergantian karyawan. Kendala ini dipicu oleh perbedaan budaya kerja dan gaya komunikasi yang sulit diadaptasi. Selanjutnya, Responden C merasakan putus asa dan kebingungan akibat tekanan pekerjaan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini menciptakan situasi di mana Responden C merasa tidak memiliki arah tujuan yang jelas.

Berdasarkan hasil survei yang telah dipaparkan, penulis menarik kesimpulan bahwa ditemukannya fenomena permasalahan yang dialami oleh karyawan di Hotel X yang dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman dan pelatihan sehingga karyawan merasa kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan, sulit beradaptasi terhadap perubahan, serta tekanan kerja yang memicu perasaan tertekan dan putus asa. Menurut Nuranasmita (2022), kesulitan dan tantangan yang dihadapi berpengaruh terhadap daya juang yang rendah yang menyebabkan karyawan kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Beatitudo et al. (2024), semakin rendah daya juang karyawan maka karyawan akan mudah mengalami stress, frustasi, dan tidak mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Permasalahan di Hotel X menunjukkan adanya kendala dalam daya juang karyawan, yang terlihat dari tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat daya juang karyawan di Hotel X. Dengan mengukur daya juang karyawan akan mampu mengidentifikasi sejauh mana karyawan mampu bertahan dan menghadapi tekanan serta perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan harapan penelitian dapat memberikan wawasan mengenai hal yang perlu ditingkatkan seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan guna memperkuat daya juang, sehingga karyawan lebih percaya diri dan tangguh dalam menjalankan tugas-tugas.

Pada penelitian sebelumnya, lebih banyak penelitian yang berfokus pada daya juang karyawan dalam perusahaan industri dan jarang terdapat penelitian yang secara khusus mengeksplorasi daya juang karyawan dalam konteks industri pariwisata. Salah satu penelitian yang membahas daya juang karyawan dalam konteks pariwisata adalah penelitian Permatasari (2022) yang meneliti hubungan antara daya juang dan stress kerja pada karyawan Hotel X di Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada lokasi pengambilan data, yaitu di Hotel X di Bali, serta pada fokus analisis

yang hanya mengukur tingkat daya juang karyawan tanpa melihat hubungan dengan stres kerja.
Dengan demikian, penulis yakin bahwa penelitian ini memiliki keunikan tersendiri. Berdasarkan hasil survei dan kajian literatur, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait tingkat daya juang karyawan di Hotel X dalam menghadapi situasi yang sulit dan menekan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang tingkat daya juang karyawan Hotel X. Penelitian deskriptif ini dilakukan terhadap nilai variabel mandiri, tanpa adanya perbandingan atau keterkaitan dengan variabel lain (Sugiyono, 2012). Variabel dalam penelitian ini adalah daya juang yang diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan mengatasi kesulitan, termasuk permasalahan lingkungan kerja yang diukur melalui empat dimensi: CO2RE (*Control, Origin, Ownership, Reach, Endurance*) berdasarkan teori Stoltz (2018). Populasi penelitian mencakup 167 karyawan Hotel X dan sampel sejumlah 109 karyawan dipilih dengan metode purposive sampling, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di Hotel X dan bersedia berpartisipasi. Partisipan ini dipilih karena memiliki pengalaman kerja yang lebih berpengalaman. Menurut Ilham (2022), karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki beragam pengalaman dalam menangani berbagai persoalan di perusahaan, sehingga karyawan diharapkan mampu memiliki daya juang yang baik. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form yang disusun berdasarkan skala daya juang Permatasari (2022) yang mengadaptasi teori Stoltz (2018). Skala ini terdiri dari 18 item dengan 14 item favorable dan 4 item unfavorable, dinilai dengan skala Likert 5 pilihan respon yaitu dari "Sangat Sesuai" hingga "Sangat Tidak Sesuai". Validitas skala telah diuji dan hasilnya menyatakan bahwa semua 18 item adalah valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach alpha menghasilkan nilai 0,894, menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola, sifat, dan karakteristik data tanpa melakukan inferensi atau pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengisian kuesioner dilakukan dalam kurun waktu satu bulan. Hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan aplikasi JASP. Berikut adalah rangkuman data yang berhasil dikumpulkan:

Tabel 1. Jumlah Partisipan Penelitian

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	69	63,30%
2 Tahun	32	29,36%
3 Tahun	8	7,34%
Total	109	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dari total 109 karyawan Hotel X yang berpartisipasi dalam penelitian, mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun (69 orang atau 63,30%), diikuti oleh karyawan dengan pengalaman 2 tahun (32 orang atau 29,36%), dan yang paling sedikit adalah karyawan dengan pengalaman 3 tahun (8 orang atau 7,34%).

Tabel 2. Tabel Sebaran Data Hasil Skala Daya Juang Karyawan Hotel X Berdasarkan Lama Bekerja

	Lama Bekerja		
	1 tahun	2 tahun	3 tahun
Jumlah	69	32	8
Mode	35.000	36.000	40.000
Median	41.000	40.500	42.500
Mean	44.304	43.750	51.250
Std. Deviation	11.301	10.135	16.351
Minimum	19.000	33.000	37.000
Maximum	70.000	69.000	79.000

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis daya juang pada 109 karyawan Hotel X, terdapat variasi yang signifikan dalam rentang skor, mulai dari minimum 19.000 hingga maximum 79.000. Rata-rata mean daya juang secara kumulatif adalah 44.304 untuk karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun, 43.750 untuk karyawan dengan pengalaman 2 tahun, dan 51.250 untuk karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun. Deviasi standar masing-masing kelompok adalah 11.435, 9.652, dan 7.821. Modus atau skor yang paling sering muncul adalah 40 untuk karyawan dengan 1 dan 2 tahun pengalaman kerja, sementara mediannya adalah 41. Dengan hasil ini, perlu perhatian khusus pada karyawan dengan pengalaman 2 tahun karena skor minimum mencapai 33.000. Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa karyawan yang baru bekerja 1-2 tahun cenderung memiliki tingkat daya juang yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang sudah lama bekerja selama 3 tahun, hal ini menunjukan adanya potensi masalah yang perlu diatasi.

Tabel 3. Kategorisasi Skor

Pedoman	Skor	Kategori
$X \leq (\mu\text{-}1{,}5\sigma)$	$X \leq 36$	Sangat Rendah
$(\mu\text{-}1{,}5\sigma) < X \leq (\mu\text{-}0{,}5\sigma)$	$36 < X \leq 48$	Rendah
$(\mu\text{-}0{,}5\sigma) < X \leq (\mu\text{+}0{,}5\sigma)$	$48 < X \leq 60$	Sedang
$(\mu\text{+}0{,}5\sigma) < X \leq (\mu\text{+}1{,}5\sigma)$	$60 < X \leq 72$	Tinggi
$(\mu\text{+}1{,}5\sigma) < X$	$72 < X$	Sangat Tinggi

Pada tabel 3, dilakukan kategorisasi skor berdasarkan kategorisasi 5 jenjang menurut Azwar (2010). Kategori ini digunakan untuk mengetahui lebih jelas tingkat daya juang karyawan Hotel X berada pada kategori "Sangat Rendah", "Rendah", "Sedang", "Tinggi", atau "Sangat Tinggi"

Tabel 4. Deskripsi Data Kategori Daya Juang Karyawan Hotel X Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Kategorisasi Daya Juang				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
1 tahun	19	28	15	7	0
2 tahun	10	15	2	5	0
3 tahun	0	5	0	2	1

Berdasarkan tabel 3, dapat diamati bahwa mayoritas karyawan yang bekerja selama 1 tahun, sebanyak 28 orang atau 26%, memiliki tingkat daya juang rendah. Hal

ini juga berlaku untuk karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun karena mayoritas dari mereka, yaitu 15 orang atau 14% juga memiliki tingkat daya juang rendah. Meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan dengan lama bekerja 1 tahun, namun tetap menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar karyawan pada kelompok ini memiliki tingkat daya juang yang relatif rendah. Pada kelompok karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun, pola ini masih berlanjut dengan mayoritas, yaitu 5 orang atau 4.59%, memiliki tingkat daya juang rendah. Meskipun demikian, dalam kelompok ini terdapat 1 orang dengan tingkat daya juang sangat tinggi atau 0.92%, ini menunjukkan bahwa pada kurun waktu ini, ada seorang karyawan yang memiliki tingkat daya juang yang sangat tinggi, tetapi mayoritas masih berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan penelitian ini adalah karyawan Hotel X yang telah bekerja selama 1 tahun, diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 2 tahun, dan yang paling sedikit adalah yang telah bekerja selama 3 tahun. Analisis skala daya juang menunjukkan variasi dalam tingkat daya juang di antara karyawan Hotel X berdasarkan lama bekerja. Dari data kategorisasi skor, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Hotel X berada dalam kategori tingkat daya juang sangat rendah atau rendah. Meskipun terdapat satu karyawan dengan tingkat daya juang sangat tinggi pada kelompok yang telah bekerja selama tiga tahun, mayoritas masih menunjukkan tingkat daya juang rendah.

Menurut Stoltz (2018), secara umum daya juang individu dapat dinilai melalui empat dimensi CO2RE yaitu: kontrol (*control*), asal-usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*), serta daya tahan (*endurance*). Individu dengan daya juang tinggi, atau yang disebut sebagai pendaki (*climbers*), cenderung bersikap kritis dalam menghadapi permasalahan hidup. Mereka tidak mengizinkan adanya hambatan dalam perjalanan hidupnya, melainkan berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dari kesalahan. Semangat yang berkobar-kobar membawa mereka menuju pada kehidupan yang lebih baik. Jika dilihat dari perspektif dimensi daya juang, individu akan meraih nilai tinggi berdasarkan CO2RE yang mencakup dimensi pengendalian (*control*), di mana individu tersebut memiliki kemampuan untuk mengelola, mengendalikan, dan memperbaiki masalah yang dihadapi. Hal ini dikarenakan orang tersebut selalu memiliki dorongan untuk bangkit dan tidak membiarkan dirinya terjebak dalam ketidakberdayaan. Dalam dimensi asal-usul dan pengakuan (*origin & ownership*), individu dapat mengetahui sebab-akibat dari masalah yang dihadapi, memungkinkan mereka untuk mengambil tindakan yang tepat dalam mengendalikan masalah. Pertanyaan apakah masalah tersebut menjadi tanggung jawabnya atau tidak juga menjadi pertimbangan dalam dimensi ini. Selanjutnya, dalam dimensi jangkauan (*reach*), individu mampu memberikan batasan pada masalah yang sedang dihadapi, sehingga masalah tersebut tidak meluas menjadi masalah yang lebih kompleks atau mengganggu aktivitas sehari-hari. Dimensi daya tahan (*endurance*) melibatkan seberapa baik individu bertahan menghadapi masalah, berapa lama masalah tersebut berlangsung, dan sejauh mana masalah tersebut tidak berdampak negatif terhadap dirinya. Sehingga, masalah dipandang sebagai sesuatu yang bersifat sementara, cepat berlalu, dan memiliki kemungkinan kecil untuk terulang. Individu dengan daya juang yang rendah cenderung mengalami dua fase, yaitu berhenti (*quitters*) atau berkemah (*campers*). Individu yang tergolong quitters akan mudah merasa putus asa, memilih untuk mundur, dan menghindar dari masalah serta tanggung jawab. Terkadang, individu ini melewatkan banyak kesempatan yang mungkin membawa perubahan positif dalam hidupnya. Di sisi lain, individu yang disebut sebagai campers cenderung merasa puas dengan pencapaian saat ini, enggan untuk berkembang, dan tidak bersedia keluar dari zona nyaman. Mereka juga sering kali melewatkan peluang-peluang yang ada. Jika melihat dari perspektif dimensi daya juang, individu dengan daya juang rendah akan mendapatkan nilai rendah pada dimensi CO2RE, terutama pada dimensi pengendalian (*control*). Mereka tidak mampu mengendalikan dan mengatasi masalah yang dihadapi, serta cenderung enggan untuk bangkit dan lebih memilih untuk menghindar atau putus asa. Dalam dimensi asal-usul dan pengakuan (*origin & ownership*), individu dengan daya juang rendah cenderung enggan mengakui kesalahan, baik kesalahan pribadi maupun orang lain. Mereka cenderung merasa bersalah, menganggap diri mereka sebagai penyebab masalah dan merasa bahwa tidak ada jalan keluar dari situasi yang sulit.

Selanjutnya, pada dimensi jangkauan (*reach*), individu dengan daya juang rendah cenderung melihat masalah sebagai peristiwa yang merugikan, menguras ketenangan, merusak kebahagiaan, dan mengganggu aktivitas sehari-hari. Hal ini bisa terjadi karena mereka kesulitan dalam memberikan batasan terhadap masalah yang dihadapi. Pada dimensi daya tahan (*endurance*), individu dengan daya juang rendah cenderung membiarkan masalah berlangsung cukup lama, menyimpan masalah tanpa mencari solusi. Sikap ini membuat masalah terus berlanjut dan berkepanjangan tanpa penyelesaian yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian dari Pariyanti, et al (2022), permasalahan yang dialami karyawan Hotel X menyatakan bahwa pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas serta tunjangan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat daya juang karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami pekerjaan mereka dan memiliki keterampilan yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan tingkat daya juang mereka, karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung memiliki tingkat daya juang yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, dan memiliki dukungan sosial yang baik. Karyawan yang menerima fasilitas dan tunjangan yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat daya juang yang lebih tinggi. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan didukung, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Salah satu temuan yang dapat menjadi perhatian adalah penelitian Pratama, dkk. (2021), menemukan bahwa daya juang yang rendah menjadi salah satu penyebab kenaikan tingkat turnover atau berhentinya karyawan dari perusahaan. Dengan demikian, daya juang yang tinggi sangat diperlukan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, mampu menghadapi tantangan dalam dunia kerja, dan memiliki keteguhan untuk mengatasi permasalahan dalam sektor pariwisata. Hasil ini juga memberikan implikasi penting bagi manajemen Hotel X. Tingkat daya juang yang cenderung rendah atau sangat rendah dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pelayanan tamu dan reputasi hotel. Manajemen perlu memahami akar penyebab rendahnya daya juang ini, baik dari segi faktor internal maupun eksternal, untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan semangat dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian kuantitatif ini memberikan gambaran dari tingkat daya juang karyawan Hotel X di Bali. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar karyawan Hotel X dengan pengalaman kerja 1-3 tahun menunjukan tingkat daya juang rendah atau daya juang sangat rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal individu atau faktor eksternal seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas serta tunjangan. Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap peningkatan daya juang di kalangan karyawan Hotel X di Bali. Upaya peningkatan daya juang dianggap sebagai langkah kritis untuk meningkatkan semangat, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Adapun saran secara praktis, manajemen Hotel X dapat mempertimbangkan implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tingkat daya juang karyawan. Inisiatif untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan berprestasi dapat menjadi langkah praktis dalam meningkatkan daya juang mereka. Selain itu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan aspirasi mereka juga dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja yang berdampak kepada tingkat daya juang yang karyawan miliki. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan studi tentang daya juang karyawan hotel di Bali, pertimbangkan untuk melibatkan analisis lebih mendalam terkait segmen usia dan posisi kerja karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi daya juang dalam kelompok tertentu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Dhyana Pura yang telah memberikan kepercayaan untuk melaksanakan kegiatan penyusunan Artikel Ilmiah di Provinsi Bali. Terima kasih kepada Program Studi Psikologi Universitas Dhyana Pura yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan sehingga dapat berjalan dengan baik serta memberikan kepercayaan kepada kami untuk mengolah data yang telah diperoleh untuk dikembangkan menjadi artikel ilmiah. Terima kasih kepada Ibu Yashinta Levy Septiarly, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing dalam pembuatan artikel ilmiah. Akhir kata kami ucapkan terima kasih kepada Hotel X atas izin melakukan penelitian dan karyawan yang telah memenuhi persyaratan dan membantu peneliti untuk dijadikan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2010). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Beatitudo, Ewaldus Senarai, Reza Fahlevi, And Debora Basaria. "Hubungan adversity quotient dengan stres kerja karyawan produksi di pt. X bogor." paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi 4.2 (2024): 170-178.

Nuranasmita, T. (2022). Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K), 3(1), 92-99. https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.154

Pariyanti, E., Adawiyah, W. R., & Wulandari, S. Z. (2022). Organizational Justice, Job stress, and Cyberloafing: The Moderating Role of Islamic Workplace Spirituality. The Journal of Behavioral Science, 17(3), 90-105.

Permatasari, D. A. (2022). Hubungan Adversity Quotient dengan Stres Kerja pada Karyawan di Hotel X. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, 1-39. http://repository.unika.ac.id/29594/

Salim, F. U. (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Palu. Jurnal Ekonomi Trend, 8(1), 26-34.

Song, J.-H., & Woo, H.-Y. (2015). A study on AQ (adversity quotient), job satisfaction, and turnover intention according to work units of clinical nursing staffs in Korea. Indian Journal of Science and Technology, 8(S8), 74. https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8is8/71503

Stoltz, P.G. (2018). Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang. Jakarta: PT Grasindo.

Sumarjiyanto, N. (2020). Beberapa masalah dalam pengembangan pariwisata di Indonesia. Jurnal Khatulistiwa Informatika, 7(2), 124-131.

Susanti, M. S. A., & Muljaningsih, S. (2023). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PARIWISATA DI JAWA TIMUR TAHUN 2014-2020. Journal of Development Economic and Social Studies, 2(3).

Wicaksono, A. (2023, November 8). Indonesia Kekurangan SDM Berkualitas Global untuk Pariwisata Berkelanjutan. https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis/0k8rgeON-indonesia-kekurangan-sdm-berkua litas-global-untuk-pariwisata-berkelanjutan.

Wiradendi Wolor, C., Pratama, A., Aditya, S., Fadillah F, N., & Purwana, D. (2020). Adversity quotient in improving millennial generation salespeople's performance in the industria; Revolution 4.0. Humanities & Social Sciences Reviews, 8(1), 220–226. https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8131

Yakup, A. P. (2019). Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).