

## Faktor-faktor yang menentukan *quality of work life* karyawan magang (trainee) di hard rock hotel bali

I Putu Satria Perwira Hadi<sup>1)</sup>, Ni Putu Ratna Sari<sup>2)</sup>, Ni Made Ariani<sup>3)</sup>

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Jalan Dr. Goris No. 7, Denpasar, Kode Pos: 80232, Telp/Fax: (0361)-223798 <sup>123)</sup>

Email: [iputusatriaperwiraahadi@yahoo.com](mailto:iputusatriaperwiraahadi@yahoo.com)

### Abstrak

Provinsi Bali merupakan salah satu tujuan dari kegiatan Pariwisata baik lokal maupun internasional, hal ini dapat dibuktikan dengan pesatnya kunjungan dari wisatawan mancanegara maupun domestik yang datang ke Provinsi Bali pada periode tahun 2013-2018. Dengan adanya kunjungan wisatawan ini maka diperlukan tenaga kerja untuk mendukung kegiatan operasional dan non-operasional pada sektor industri pariwisata terutama pada bagian akomodasi wisata. Namun dalam hal ini, diperlukan pula pelatihan baik secara teori maupun praktek kepada para tenaga kerja yang nantinya secara langsung ikut dalam proses kerja lapangan pada sektor yang dibutuhkan. Dalam hal ini karyawan magang menjadi sorotan dalam penelitian, hal ini dikarenakan tenaga kerja karyawan magang memiliki upah maupun kondisi kehidupan kerja yang berbeda dari tenaga kerja karyawan tetap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan *Quality of Work Life* Karyawan Magang (*Trainee*) di Hard Rock Hotel Bali. Penelitian ini berlokasi di Hard Rock Hotel Bali. Sumber data yang digunakan merupakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dengan pendekatan secara partisipatif, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan jenis sampel purposive sampling. Data menggunakan model skala likert dengan kalibrasi dari uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Faktor metode PCA (*Principal Component Analysis*). Berdasarkan dari perangkat lunak SPSS versi 17 diperoleh hasil bahwa terdapat 4 faktor yang terbentuk dari total 10 pernyataan indikator. 4 faktor tersebut memiliki total nilai variance sebesar 62,734% atau dibulatkan menjadi 62,7%, ke-4 faktor tersebut adalah faktor komunikasi, faktor kompensasi, faktor informasi dan yang terakhir faktor fasilitas kerja. Faktor didominasi oleh faktor komunikasi dengan nilai variance 28,195 dibulatkan 28,2%.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life*, Karyawan Magang, Akomodasi Pariwisata, Pariwisata

### Abstract

Bali Province is one of the destinations for tourism activities both locally and internationally, this can be proven by the rapid visitation of foreign and domestic tourists who came to Bali Province in the period 2013-2018. With this tourist visit, manpower is needed to support operational and non-operational activities in the tourism industry sector, especially in the tourist accommodation section. However, in this case, it also requires training both in theory and practice for the workforce who will later directly participate in the field work process in the required sector. In this case, apprentices are in the spotlight in the research, this is because the workforce of apprentices has different wages and working life conditions from the workforce of permanent employees. The purpose of this study was to determine the factors that determine the *Quality of Work Life* of Interns (*Trainees*) at Hard Rock Hotel Bali. This research is located at Hard Rock Hotel Bali. The data sources used are primary and secondary data sources. The data collection technique used was observation with a participatory approach, interviews, questionnaires, literature study and documentation. The sampling technique used was non probability sampling with purposive sampling type of sample. The data used a Likert scale model with a calibration of the validity and reliability tests. The analysis technique used is the PCA (*Principal Component Analysis*) method of factor analysis. Based on the SPSS version 17 software, there are 4 factors formed from a total of 10 indicator statements. These 4 factors have a total variance value of 62.734% or rounded to 62.7%, the 4 factors are the communication factor, the compensation factor, the information factor and the last is the work facility factor. The factors that determine are dominated by the communication factor with variance value of 28,195 rounded to 28.2%.

**Keywords:** *Quality of Work Life*, Internship Employee, Tourist Accomodation, Tourism

## 1. PENDAHULUAN

Bali memiliki pesona alam dan budaya yang merupakan sebuah daya tarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Perkembangan kunjungan wisatawan dimulai ketika bangsa eropa, terutama kunjungan wisatawan Belanda yang datang berkunjung dengan tujuan berwisata ke beberapa destinasi wisata di pulau Bali setelah dideklarasikannya kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1945.

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Bali Periode Tahun 2013-2018

Tahun	Jumlah Kunjungan Wisatawan (Orang)		Total Kunjungan Wisatawan (Orang)	Pertumbuhan (%)
	Domestik	Mancanegara		
2013	3.278.598	6.976.536	10.255.134	-
2014	3.766.638	6.394.307	10.160.945	-0,92
2015	4.001.835	7.147.100	11.148.935	9,72
2016	4.927.937	8.643.680	13.571.617	21,73
2017	5.697.739	9.467.234	15.164.973	11,74
2018	5.701.429	9.661.734	15.363.163	5,12

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2020).

Perkembangan pariwisata yang secara pesat ini memberikan dampak pengaruh yang cukup pesat terhadap tingkat pertumbuhan industri pendukung pariwisata seperti industri akomodasi perhotelan berbintang. Pertumbuhan industry akomodasi pendukung kegiatan pariwisata di Provinsi Bali selama periode 6 tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Adapun pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 mengenai Pertumbuhan Akomodasi Perhotelan di Provinsi Bali Periode Tahun 2014-2017.

Tabel 2. Pertumbuhan Akomodasi Perhotelan Di Provinsi Bali Periode Tahun 2014-2017

NO	Tahun	Jumlah Akomodasi	Pertumbuhan (%)
1.	2013	227	-
2.	2014	249	9,7
3.	2015	281	12,9
4.	2016	335	19,2
5.	2017	551	64,5

Sumber: Statistik Pariwisata Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2020).

Pertumbuhan pariwisata di Provinsi Bali memberikan dampak terhadap perkembangan akomodasi pariwisata. Hal ini menciptakan adanya kebutuhan ketenagakerjaan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jenis pekerjaan yang menyangkut kegiatan kepariwisataan di Provinsi Bali. Adapun jumlah tenaga kerja aktif yang terdapat di Provinsi Bali dapat dilihat dalam Tabel 3 mengenai Pertumbuhan Tenaga Kerja Pariwisata di Provinsi Bali Periode Tahun 2015-2019.

Tabel 3. Pertumbuhan Tenaga Kerja di Provinsi Bali Periode Tahun 2015 – 2019

NO	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Pertumbuhan (%)
1	2015	2.372.015	-
2	2016	2.382.466	0,44
3	2017	2.434.450	2,18

4	2018	3.288.908	35,09
5	2019	3.338.767	1,51

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2020).

Diketahui Tabel 3. mengenai pertumbuhan tenaga kerja pariwisata di Provinsi Bali periode tahun 2015-2019 bahwa setiap tahunnya terdapat pengaruh antara perkembangan pertumbuhan akomodasi pariwisata dengan perkembangan tenaga kerja yang diperlukan. Adapun perkembangan tersebut dapat diketahui bahwa dari tahun 2015 dilakukan survey dan sensus mengenai ketenagakerjaan di bidang pariwisata dengan sensus tenaga kerja sebanyak 2.372.015 orang yang dimana pada tahun 2016 terjadi lonjakan kebutuhan akan tenaga kerja yang menyebabkan meningkatnya tenaga kerja sebanyak 10.451 orang menjadi 2.382.466 orang dengan presentase kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 0,44%. Pada tahun 2017, terjadi lonjakan dengan peningkatan tenaga kerja sebanyak 51.984 orang menjadi 2.434.450 orang dengan presentase kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 2,18%. Pada tahun 2018, terjadi lonjakan yang cukup tinggi dengan peningkatan tenaga kerja sebanyak 854.458 orang menjadi 3.288.908 orang dengan presentase kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 35,09%. Pada tahun 2019, terjadi lonjakan dengan peningkatan tenaga kerja sebanyak 49.859 orang menjadi 3.338.767 orang dengan presentase kenaikan dari tahun sebelumnya sebanyak 1,51%.

Berdasarkan pada penjabaran mengenai peningkatan pertumbuhan akomodasi pariwisata dan pertumbuhan tenaga kerja di Provinsi Bali. Diketahui bahwa terjadi hubungan yang berkesinambungan antara peningkatan akomodasi yang merupakan tersedianya berbagai jenis lapangan pekerjaan baru dengan tuntutan akan tenaga kerja dan pertumbuhan tenaga kerja yang didasari oleh permintaan tenaga kerja dari adanya lapangan pekerjaan baru yang tersedia.

Dengan tersedianya lapangan pekerjaan, banyak tenaga kerja yang terserap dan diposisikan kedalam tugasnya masing-masing. Setiap perusahaan atau industri pariwisata memiliki beberapa jenis tenaga kerja. Adapun jenis-jenis pekerjaan yang umum di industri pariwisata tersebut adalah tenaga kerja harian (*daily worker*), tenaga kerja kontrak (*contract labour*), tenaga kerja lepas (*freelance*), tenaga kerja magang (*trainee*) dan tenaga kerja permanen (*permanent labour*).

Tenaga kerja magang (*trainee*) adalah tenaga kerja yang sedang dalam masa pelatihan kerja sebelum nantinya akan terjun langsung ke industri kerja nyata. Biasanya untuk upah kerja tenaga kerja magang diatur oleh perusahaan masing-masing.

Tenaga kerja magang (*trainee*) merupakan tenaga kerja yang terbilang memiliki peluang besar dalam menduduki posisi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja permanen dikarenakan ketika mereka sedang mengikuti program pelatihan kerja (*training*) mereka diberikan materi berupa teori maupun praktek kerja nyata dalam suatu posisi kerja. Biasanya tenaga kerja magang di bidang pariwisata datang dari program pelatihan sekolah menengah maupun institusi kampus universitas. Para tenaga kerja magang yang masih berstatus pelajar ini mengikuti program pelatihan kerja di industri pariwisata dengan tujuan untuk mengetahui teori maupun praktik kerja nyata di lapangan. Adapun rentang waktu lama pelajar untuk mengikuti program pelatihan kerja di industri pariwisata berkisar antara 3 – 6 bulan lamanya.

Sebelum mewujudkan program pelatihan kerja lapangan, biasanya dari pihak sekolah atau institusi kampus akan mengkoordinasikan anak didik mereka kepada industri akomodasi pariwisata yang dituju. Jika sudah terdapat persetujuan dari pihak akomodasi tersebut maka terciptalah kontrak pelatihan kerja yang nantinya akan menjadi poin untuk pembelajaran selama program pelatihan kerja ataupun larangan-larangan yang tidak boleh dilakukan oleh pelajar tersebut.

Salah satu kawasan industri akomodasi pariwisata yang terkenal di Provinsi Bali tepatnya terletak di kawasan Kuta memiliki banyak industri akomodasi yang menerima peserta pelatihan kerja sebagai pekerja yang nantinya dapat membantu berjalannya keberlangsungan kegiatan di industri akomodasi tersebut. Salah satu hotel berbintang 5 di kawasan Kuta yang memiliki program *internship* pelatihan kerja magang yang terkenal adalah Hard Rock Hotel Bali.

Pendidikan dan pelatihan sangatlah penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten sehingga setiap sekolah maupun perguruan tinggi di bidang pariwisata mewajibkan peserta didiknya untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan dengan tujuan untuk memperoleh pengalaman kerja langsung di industri pariwisata. Dengan adanya Praktek Kerja Lapangan (*On the Job Training*), baik siswa/siswi maupun mahasiswa/mahasiswi dapat mengimplementasikan teori dan praktek yang di berikan pada sekolah maupun kampus di dunia kerja nyata. Salah satu hotel yang berkompeten untuk dijadikan lokasi training bagi siswa/siswi dan mahasiswa/mahasiswi yaitu Hard Rock Hotel Bali.

Pelatihan kerja merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang memfokuskan kegiatannya pada usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu maupun kelompok. Pelatihan kerja terhadap karyawan sangat penting dan tak terlepas dari berbagai macam tipe hotel yang ada, khususnya di Kabupaten Badung, Bali.

Pelatihan kerja yang terdapat di Hard Rock Hotel Bali wajib diikuti oleh setiap Trainee dan karyawan tiap bulannya demi menjaga konsistensi wawasan pengetahuan dan keterampilan terhadap pelayanan yang nantinya akan diberikan kepada wisatawan. Hard Rock Hotel Bali memiliki 14 departemen yang secara langsung dan tidak langsung bersinergi mendukung satu sama lain dalam menciptakan target yang akan dicapai tiap bulannya.

Adapun rincian jumlah dan persebaran karyawan magang (*trainee*) yang terdapat di Hard Rock Hotel Bali untuk periode pelatihan kerja 20 Desember 2018 – 20 Desember 2019 dapat dilihat pada Tabel 4 mengenai Persebaran dan Jumlah Karyawan Magang (*trainee*) di Hard Rock Hotel Bali Periode 20 Desember 2018 – 20 Desember 2019.

Tabel 4. Persebaran dan Jumlah Karyawan Magang (Trainee) di Hard Rock Hotel Bali Periode 20 Desember 2018 – 20 Desember 2019

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH <i>TRAINEE</i> (ORANG)		
		Total	Laki-laki	Perempuan
1	<i>Front Office</i>	8	2	6
2	<i>Housekeeping &amp; Laundry</i>	49	47	2
3	<i>Food &amp; Beverage Service</i>	33	25	8
4	<i>Food &amp; Beverage Kitchen</i>	48	38	10
5	<i>Sales &amp; Marketing</i>	1	-	1
6	<i>Finance</i>	4	4	-
7	<i>Human Resources</i>	5	3	2
8	<i>F&amp;B Service (Jamie's Italian)</i>	4	4	-
9	<i>F&amp;B Kitchen (Jamie's Italian)</i>	3	3	-
<b>TOTAL</b>		<b>155</b>	<b>126</b>	<b>29</b>
			<b>155</b>	

Sumber: Manajemen Hard Rock Hotel Bali (2020).

Berdasarkan penjabaran dari Tabel 4. mengenai Persebaran Karyawan Magang (*Trainee*) Yang Terdapat di Hard Rock Hotel Bali Periode 20 Desember 2018 – 20 Desember 2019 diketahui

bahwa Hard Rock Hotel Bali memiliki 155 orang karyawan magang yang mendukung keberlangsungan kegiatan yang terdapat di hotel ini. Dari 9 departemen yang disebutkan pada tabel diatas, seluruh karyawan magang wajib mengikuti setiap pelatihan yang ada di hotel ini.

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Pandangan pertama menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi, sedangkan pandangan kedua menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia dalam menjalani pekerjaan mereka.

Diketahui berdasarkan hasil observasi bahwa sistem angket mengenai kualitas kehidupan kerja oleh pihak manajemen hotel untuk karyawan yang bernama SES (*Staff Experience Survey*) sudah diberlakukan dengan baik sehingga dapat diketahui hal-hal yang mendukung kualitas kehidupan kerja karyawannya. Namun, berbeda halnya dengan angket yang seharusnya diberikan kepada trainee secara berkala belum diberlakukan sehingga pihak hotel belum dapat memastikan hal-hal apa saja yang menjadi daya dukung dalam mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan magang.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka dapat diambil kesimpulan mengenai hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah mengenai apa saja Faktor- Faktor yang Menentukan *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali.

Menurut Cascio (2003:24), kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Pandangan pertama menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi, sedangkan pandangan kedua menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Cascio terdapat 9 komponen kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Adapun komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut.

Komunikasi (*Communication*), dalam lingkungan pekerjaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat dan akurat.

Penyelesaian Masalah (*Conflict Resolution*), dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

Pengembangan Karir (*Career Development*), dalam suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan informasi yang jelas tentang pengembangan karir mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*), dalam suatu perusahaan setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

Rasa Bangga Terhadap Institusi (*Pride*), dalam suatu perusahaan setiap karyawan biasanya memiliki sebuah rasa bangga akan institusi tempat mereka mengikuti kegiatan pekerjaan dan hal tersebut tidak jarang menjadi sebuah acuan motivasi karyawan ketika bekerja.

Kompensasi Yang Seimbang (*Equitable Compensation*), dalam suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.

Keselamatan Lingkungan Kerja (*Safe Environment*), setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja agar dapat mencegah segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (*Job Security*), setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara bagi para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Fasilitas Yang Didapat (*Wellness*), dalam lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Menurut Sumardiono (2014:116) menyebutkan bahwa magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata dan merupakan sebuah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar.

Menurut Hasibuan (2016:21) menyebutkan bahwa terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi 2 fungsi yaitu, Fungsi Manajerial & Fungsi Operasional. Adapun bagian dari fungsi manajerial adalah sebagai berikut.

Perencanaan yang merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dengan menetapkan suatu program kebijakan kerja.

Pengorganisasian yang merupakan kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian pekerjaan, hubungan pekerjaan, wewenang delegasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).

Pengarahan yang merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengendalian yang merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

Selanjutnya terdapat fungsi kedua yaitu fungsi operasional yang memiliki bagian sebagai berikut. Pengadaan yang merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan yang merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi yang merupakan pemberian balas jasa langsung dan

tidak langsung berupa barang atau uang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Pengintegrasian yang merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pemeliharaan yang merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap kondusif dalam bekerja hingga pensiun dengan memberikan program kesejahteraan bagi karyawan yang bekerja. Kedisiplinan yang merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pemberhentian yang merupakan putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Ismayanti (2010:135) Definisi hotel adalah jenis akomodasi yang menggunakan seluruh atau sebagian bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta jasa lain bagi umum yang dikelola secara komersial. Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Hotel adalah sebuah bangunan yang menyediakan jasa pelayanan makanan dan sarana akomodasi dan prasarana yang lengkap yang berupa supplementary, kamar, fasilitas olah raga, *business center*, restoran, kolam renang, musik yang dikelola secara komersial dan memberikan pelayanan yang ramah yang membuat tamu atau pelanggan merasa nyaman.

Menurut Sulastyono (2011:5) menyebutkan bahwa hotel merupakan suatu perukaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan dan fasilitas tidur untuk orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus sebelumnya.

Menurut Surat Keterangan Menteri Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi No. KM 37/PW. 340/MPPT-86 dalam Sulastyono (2011:6) tertera bahwa Pariwisata merupakan suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian hotel adalah sebuah sarana fasilitas yang digunakan untuk menunjang kegiatan komersil pariwisata yang menjual pelayanan berupa makanan, minuman maupun jasa sebagai produk jualnya kepada para wisatawan.

Menurut Utama (2012:107) menyebutkan bahwa pariwisata merupakan salah satu dari industri baru yang mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan cepat dalam hal kesempatan kerja, pendapatan, taraf hidup, dan dalam hal mengaktifkan sector produksi lain di dalam negara penerima wisatawan.

Menurut Yoeti dalam (Utama 2012:107) menyebutkan bahwa pariwisata merupakan perjalanan yang dilakukan dari suatu tempat ke tempat yang lain, di luar tempat kediaman orang tersebut biasa tinggal bertujuan untuk bersenang-senang dan tidak mencari nafkah.

Menurut Wahab dalam Utama (2012:107) menyebutkan bahwa pariwisata memiliki 3 unsur pembentk yang saling terkait, unsur-unsur tersebut adalah: manusia sebagai pelaku wisata, tempat yang menjadi tujuan kegiatan dan waktu yang dihabiskan dalam perjalanan dan berdiam.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yang menentukan kualitas kehidupan kerja di Hard Rock Hotel Bali. Lokasi penelitian yang diangkat yaitu Hard Rock Hotel Bali yang merupakan salah satu hotel bintang 5 bertaraf internasional yang terletak di kawasan pariwisata daerah Kuta, tepatnya di Jalan Pantai Kuta. Latar belakang penulis dalam melakukan penelitian di lokasi yang disebutkan adalah karena peneliti sebelumnya mengikuti program magang (*internship*) di Hard Rock Hotel Bali serta ditemukannya sebuah materi laporan skripsi yang cocok untuk diangkat sebagai laporan akhir skripsi penulis.

Definisi Operasional Variabel menurut Sugiyono (2015:38) merupakan suatu atribut atau sifat, nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) yang dikemukakan oleh Cascio (2003:24) yang menurutnya bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Pandangan pertama menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi, sedangkan pandangan kedua menyatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Variabel ini menjadi acuan dalam penelitian ini. Adapun indikator yang disebutkan dalam variabel ini adalah keterlibatan kerja, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas kerja, keselamatan lingkungan kerja dan kompensasi yang seimbang.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data dengan cara observasi partisipatif, wawancara terpimpin, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan 2 metode penentuan informan yang dimana 2 metode tersebut adalah Metode Informan Pangkal dan Metode Informan Kunci. Adapun cara pengambilan sampel dikemukakan oleh Arikunto (2010:112) yang menyebutkan bahwa jika populasinya kurang dari 100 orang maka diambil secara keseluruhan. Namun, apabila populasinya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15%, 20-25% atau lebih. Maka diketahui bahwa cara pengambilan sampel dari populasi sebanyak 115 orang.

Pada penelitian ini digunakan 2 jenis analisis data. Terdapat tahapan yang dilakukan untuk memproses data yang dikumpulkan sehingga data yang akan diuji memiliki keabsahan yang nantinya akan menjadi hasil dari penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensia parametrik. Dalam statistik deskriptif kuantitatif digunakan alat analisis skala likert dengan 5 penilaian sikap dan dengan rentang nilai 0,80 di setiap intervalnya. Sedangkan, dalam statistik inferensia digunakan alat uji parametric berupa uji validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor PCA (*principal component analysis*).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil intepretasi data kuesioner mengenai data karakteristik responden penelitian yang diperoleh ketika peneliti melakukan penyebaran angket kuesioner. Data ini terbagi menjadi 6 bagian. Adapun bagian-bagian tersebut meliputi Jenis Kelamin, Umur, Agama, Jenjang Pendidikan Sebelumnya, Jenjang Pendidikan Saat Ini dan Departemen Pelatihan Yang Dipilih Oleh Responden Penelitian. Berikut adalah data tersebut.



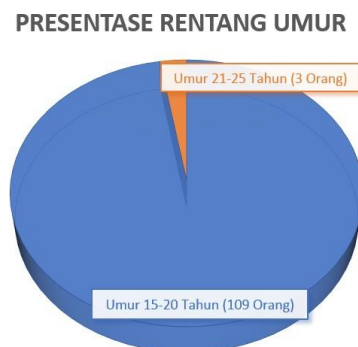
Grafik 1. Presentase Jenis Kelamin Responden Penelitian



Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Grafik 1. mengenai Presentase Jenis Kelamin Responden Penelitian diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden yang didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 83 Orang. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan seperti pada departemen *Housekeeping*.

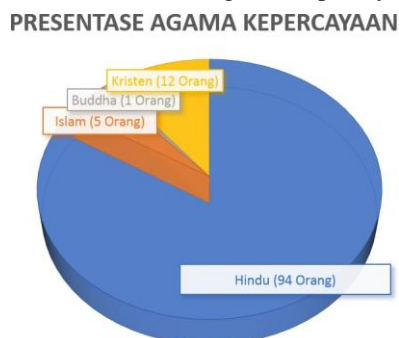
Grafik 2. Presentase Rentang Umur Responden Penelitian



Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Grafik 2. mengenai Presentase Rentang Umur Responden Penelitian diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden penelitian yang didominasi oleh rentang umur 15-20 Tahun dikarenakan mayoritas karyawan magang yang masih merupakan peserta didik sekolah menengah kejuruan.

Grafik 3. Presentase Agama Kepercayaan Responden Penelitian

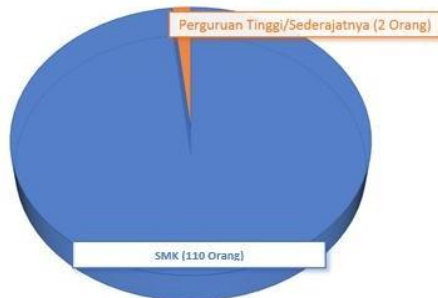


Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Grafik 3. mengenai Presentase Agama Kepercayaan Responden Penelitian diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden penelitian yang didominasi oleh Kepercayaan Agama Hindu sebanyak 94 Orang dikarenakan Karyawan Magang yang mayoritas penduduk asli Bali yang memiliki kepercayaan Agama Hindu.

Grafik 4. Presentase Jenjang Pendidikan Sebelumnya Responden Penelitian

**PRESENTASE PENDIDIKAN SEBELUMNYA**

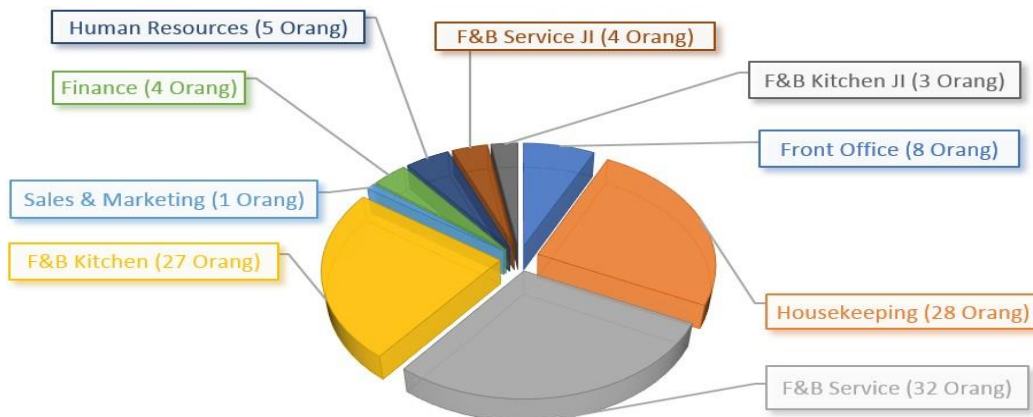


Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Grafik 4. mengenai Presentase Jenjang Pendidikan Sebelumnya Responden Penelitian diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden penelitian yang didominasi oleh tamatan dari SMK sebanyak 110 orang dikarenakan mayoritas karyawan magang yang memiliki latar belakang pendidikan tersebut.

Grafik 5. Presentase Departemen Yang Dipilih Responden Penelitian

**PRESENTASE DEPARTEMEN PELATIHAN**



Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Grafik 5. mengenai Presentase Departemen Yang Dipilih Responden Penelitian diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden penelitian yang didominasi oleh karyawan magang yang mengambil program pelatihannya di Departemen *Food & Beverage Service* sebanyak 32 Orang, *Housekeeping & Laundry* sebanyak 28 Orang dan *Food & Beverage Kitchen* sebanyak 27 Orang. Hal ini dikarenakan oleh tingkat hunian dan jumlah kamar yang banyak diperlukan tenaga untuk bagian operasional yang tinggi.

Pada Analisis Data ini akan dijelaskan mengenai analisis data yang digunakan untuk memperoleh hasil interpretasi berdasarkan dari hasil angket kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya oleh peneliti. Pada bagian tabulasi data digunakan alat analisis data statistik Microsoft Office Excel dan SPSS versi 17 untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan sebelumnya. Adapun uji analisis yang digunakan dalam alat analisis tersebut adalah Analisis Skala Likert, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Analisis Faktor. Diketahui bahwa selama tahap pengujian ditemukan 4 pernyataan indikator yang tidak memenuhi uji analisis faktor PCA dan sisanya sebanyak 10 pernyataan indikator memenuhi kriteria uji. Adapun hasil dari data uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5 mengenai Hasil Uji Validitas Data.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Pearson Correlation Coefficient</b>	<b>Keterangan</b>
1	X1	.482**	<b>Valid</b>
2	X6	.433**	<b>Valid</b>
3	X7	.516**	<b>Valid</b>
4	X8	.440**	<b>Valid</b>
5	X9	.529**	<b>Valid</b>
6	X10	.589**	<b>Valid</b>
7	X12	.647**	<b>Valid</b>
8	X12	.631**	<b>Valid</b>
9	X13	.495**	<b>Valid</b>
10	X14	.461**	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020)

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 5. mengenai Hasil Uji Validitas Data dari Pernyataan Indikator Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa ke-10 pernyataan indikator dinyatakan lolos Uji Validitas sebagai Data Valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Data

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.700	10

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 6. mengenai Hasil Uji Reliabilitas Data Pernyataan Indikator Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa ke-10 pernyataan indikator yang diujikan dinyatakan lolos Uji Reliabilitas sebagai data Reliabel.

Pada tabulasi data penelitian ini, skala likert digunakan untuk menentukan titik nilai rata-rata dalam suatu interval penilaian sikap mengenai persepsi trainee mengenai *Quality of Work Life* mereka di Hard Rock Hotel Bali. Data ini dianalisis dengan alat bantu analisis berupa aplikasi Microsoft Office Excel dan menjabarkannya dalam bentuk output hasil analisis yang berbentuk interpretasi data.

Tabel 7. Hasil Interpretasi Data Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali

INDIKATOR	PERNYATAAN	NILAI RATA-RATA	NILAI RATA-RATA	KETERANGAN
Keterlibatan Kerja	Pihak Hotel Memberikan Kesempatan Kepada Anda Untuk Melakukan Kegiatan Pelatihan Kerja	4,17	4,13	Baik
	Pihak Hotel Memberikan Materi Maupun Praktek Kerja Yang Sesuai Dengan Pelatihan Anda	4,08		
Pengembangan Karir	Promosi Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kualitas Kerja Yang Diberikan	4,15	4,11	Baik
	Pihak Hotel Memberikan Informasi Mengenai Pengembangan Karir Pekerjaan Kepada Anda	4,08		
Penyelesaian Masalah	Peran Pihak Hotel Dalam Memberikan Konseling Kepada Anda Ketika Terdapat Suatu Permasalahan	4,12	4,12	Baik
	Peran Pihak Hotel Dalam Menampung Dan Memberikan Solusi Penyelesaian Permasalahan Anda	4,12		
Komunikasi	Terjalinnnya Komunikasi Yang Baik Antara Anda Dengan Pihak Hotel	4,14	4,09	Baik
	Pihak Hotel Mampu Memberikan Informasi Yang Anda Butuhkan	4,04		
Fasilitas Kerja	Kemampuan Komunikasi <i>Trainee</i>		4,12	Baik
	Keadaan Fasilitas Penunjang Kerja Pekerjaan Anda	4,12		
Keselamatan Lingkungan Kerja	Daya Dukung Fasilitas Penunjang Kerja Dalam Membantu Pekerjaan Anda	4,12	4,12	Baik
	Kesehatan & Keselamatan Kerja Yang Dijamin Oleh Pihak Hotel	4,12		
Kompensasi Yang Seimbang	Keadaan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Kesehatan & Keselamatan Kerja Anda	4,12	4,13	Baik
	Kompensasi Yang Didapat Sesuai Dengan Kinerja Yang Anda Diberikan	4,09		
	Pemberian Kompensasi Yang Anda Terima Tepat Pada Waktunya	4,16		
<b>NILAI RATA-RATA KESELURUHAN</b>			<b>4,11</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Output Microsoft Office Excel 2016 (2020).

Skala likert digunakan untuk menentukan titik nilai rata-rata dalam suatu interval penilaian sikap mengenai persepsi trainee mengenai *Quality of Work Life* mereka di Hard Rock Hotel Bali. Berdasarkan dari penjabaran Tabel 7 mengenai Hasil Interpretasi Data Persepsi *Quality of Work*

*Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 112 orang responden penelitian dengan hasil persepsi diatas skala 4 (4.00) yang dikategorikan baik. Dalam penelitian ini menggunakan alat uji analisis faktor PCA (Principal Component Analysis) yang dibantu dengan alat bantu analisis statistik SPSS versi 17 untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menentukan *Quality of Work Life* di Hard Rock Hotel Bali. Adapun Analisis Faktor yang terdapat dalam alat bantu analisis statistik yang digunakan terdapat 5 langkah dalam menganalisis data yang diujikan. Adapun langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut.

Langkah pertama, menentukan hasil nilai uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO) – Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dan *Bartlett's Test of Sphericity*. Berikut adalah hasil dari uji data menggunakan uji KMO-MSA dan *Bartlett's Test of Sphericity* yang selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 8. mengenai Hasil Uji KMO-MSA dan *Bartlett's Test of Sphericity*.

Tabel 8. Hasil Uji KMO-MSA dan Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.691
Approx. Chi-Square	178.006
Df	45
Bartlett's Test of Sphericity	
Sig.	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 17, (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 8. mengenai Hasil Uji KMO-MSA dan Bartlett's Test of Sphericity Data Pernyataan Indikator Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa ke-10 pernyataan indikator yang diujikan dinyatakan lolos Uji KMO-MSA dan *Bartlett's Test of Sphericity* dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Langkah kedua, menjabarkan Nilai *Anti-Image*. Selanjutnya pada tahap ini, dijabarkan mengenai hasil *output* nilai korelasi dari anti-image yang dihasilkan. Hasil *Anti-image* dapat dilihat pada Tabel 9 mengenai Hasil *Output Anti-Image Correlation*.

Tabel 9. Hasil Output Anti-Image Correlation

NO	Pernyataan	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>
1	X1	.716 <sup>a</sup>
2	X6	.669 <sup>a</sup>
3	X7	.657 <sup>a</sup>
4	X8	.529 <sup>a</sup>
5	X9	.648 <sup>a</sup>
6	X10	.670 <sup>a</sup>
7	X11	.756 <sup>a</sup>
8	X12	.777 <sup>a</sup>
9	X13	.744 <sup>a</sup>
10	X14	.677 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 9. mengenai Hasil Output Anti-Image Correlation Data Pernyataan Indikator Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa ke-10 pernyataan indikator yang diujikan dinyatakan lolos *Anti-Image Correlation* dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Langkah ketiga adalah menjabarkan Nilai Total *Variance Explained*. Pada tahap ini, data yang diuji masuk pada tahap Total Variance Explained. Data yang telah diuji akan menghasilkan nilai initial eigenvalues yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar faktor-faktor yang diujikan dapat menjelaskan nilai dari keseluruhan faktor yang diuji. Adapun hasil output dari data yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 10. mengenai Hasil Output Total *Variance Explained*.

Tabel 10. Hasil Output Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.819	28.195	28.195	2.819	28.195	28.195	1.759	17.593	17.593
2	1.303	13.035	41.230	1.303	13.035	41.230	1.619	16.190	33.783
3	1.128	11.277	52.507	1.128	11.277	52.507	1.489	14.888	48.671
4	1.023	10.227	62.734	1.023	10.227	62.734	1.406	14.062	62.734
5	.930	9.300	72.034						
6	.752	7.520	79.554						
7	.667	6.666	86.220						
8	.521	5.205	91.425						
9	.439	4.393	95.818						
10	.418	4.182	100.000						

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 10. mengenai Hasil Output Total *Variance Explained* Data Pernyataan Indikator Persepsi *Quality of Work Life* Karyawan Magang di Hard Rock Hotel Bali diketahui bahwa ke-10 pernyataan indikator yang diujikan memiliki hasil nilai *Output Total Variance Explained* yang berbeda-beda. Diketahui bahwa terdapat 4 faktor yang terbentuk dengan rincian Faktor 1 memiliki nilai total 2.819 dengan nilai variance sebesar 28.195, Faktor 2 memiliki nilai total 1.303 dengan nilai variance sebesar 13.035, Faktor 3 memiliki nilai total 1.128 dengan nilai variance sebesar 11.277, Faktor 4 memiliki nilai total 1.023 dengan nilai variance sebesar 10.227. Berdasarkan dari 4 faktor yang terbentuk, diketahui bahwa total nilai yang dihasilkan adalah sebesar 62.734 yang dibulatkan menjadi 62,734%.

Langkah keempat, Menentukan Nilai Rotated Component Matrix. Pada tahap ini, hasil nilai korelasi antara faktor yang dihasilkan dan indikator yang diujikan sudah dirotasi dan dapat diinterpretasi hasil *loading factornya*. Adapun metode rotasi yang digunakan untuk merotasi data korelasi tersebut adalah metode rotasi *varimax method* yang berfungsi untuk meminimalisir jumlah indikator yang mempunyai *factor loading* yang tinggi pada setiap indikator dengan batasan minimum bobot nilai faktor sebesar .500 atau 0,50. Berikut data hasil output dari proses rotasi yang dapat dilihat pada Tabel 11 mengenai Hasil Output Rotated Component Matrix.

Tabel 11. Hasil Output Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
X7	<b>.846</b>	-.097	-.039	.236
X11	<b>.687</b>	.310	.173	.119
X1	<b>.576</b>	.228	.179	-.172
X13	.118	<b>.747</b>	.137	-.060
X14	.086	<b>.733</b>	-.211	.206
X12	.162	<b>.575</b>	.270	.358
X8	.042	.073	<b>.851</b>	-.037
X9	.167	.001	<b>.726</b>	.220

X10	.390	.144	-.065	<b>.744</b>
X6	-.102	.100	.188	<b>.727</b>

Sumber: Hasil Output SPSS 17, (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 11. mengenai Hasil Output Rotated Component Matrix. Diketahui bahwa terdapat banyak nilai yang beragam terbentuk dari hasil korelasi antara faktor yang terbentuk dengan indikator yang diuji kan. Namun, perlu diketahui bahwa nilai korelasi yang terbentuk berdasarkan dari tabel diatas tersebar secara teratur di 4 faktor yang terbentuk dan dibatasi bobot faktornya sebesar .500 atau 0,50.

Langkah terakhir, Interpretasi Faktor. Pada tahap ini, interpretasi faktor bertujuan untuk memberikan informasi yang lebih detail mengenai penjabaran dari faktor yang terbentuk berdasarkan faktor-faktor yang diuji kan. Berikut adalah hasil interpretasi faktor yang dapat dilihat pada Tabel 12. mengenai Hasil Interpretasi Faktor.

Tabel 12. Hasil Interpretasi Faktor

NO	PERNYATAAN	KODE	FACTOR LOADING	NAMA FAKTOR	EIGEN VALUES	TOTAL VARIANCE
1	Terjalinya Komunikasi Yang Baik Antara Anda Dengan Pihak Hotel	X7	<b>0,846</b>	Faktor Komunikasi	2.819	28.195
2	Kesehatan & Keselamatan Kerja Yang Dijamin Oleh Pihak Hotel	X11	<b>0,687</b>			
3	Pihak Hotel	X1	<b>0,576</b>			
4	Memberikan Kesempatan Kepada Anda Untuk Melakukan Kegiatan Pelatihan Kerja Kompensasi Yang Didapat Sesuai Dengan Kinerja Yang Anda Diberikan	X13	<b>0,747</b>			

5	Pemberian Kompensasi Yang Anda Terima Tepat Pada Waktunya	X14	<b>0,733</b>	Faktor Kompensasi	1.303	13.035
6	Keadaan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Kesehatan & Keselamatan Kerja Anda	X12	<b>0,575</b>			
7	Pihak Hotel Mampu Memberikan Informasi Yang Anda Butuhkan	X8	<b>0,851</b>	Faktor Informasi	1.128	11.277
8	Keadaan Fasilitas Penunjang Kerja Pekerjaan Anda	X9	<b>0,726</b>			
9	Daya Dukung Fasilitas Penunjang Kerja Dalam Membantu Pekerjaan Anda	X10	<b>0,744</b>			
10	Peran Pihak Hotel Dalam Menampung Dan Memberikan Solusi Penyelesaian	X6	<b>0,727</b>	Faktor Fasilitas Kerja	1.023	10.227

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Berdasarkan dari penjabaran Tabel 12. mengenai Hasil Interpretasi Faktor diketahui bahwa ke-4 faktor yang terbentuk dari faktor-faktor yang diujikan sudah diinterpretasikan ke dalam bentuk tabel sehingga lebih mudah untuk dijelaskan.

Berdasarkan dari hasil Interpretasi Faktor diketahui bahwa yang pada awalnya terdapat 14 Indikator yang diujikan untuk mencari nilai korelasi, keberagaman nilai faktor, dan nilai factor loading setiap indikatornya. Namun seiring berjalannya setiap tahapan uji yang diberlakukan hingga hasil output akhir pada metode rotasi factor diketahui bahwa terdapat 10 indikator yang dihasilkan dengan 4 faktor yang terbentuk. Berikut adalah penjabaran dari masing-masing faktor dengan faktor pembentuknya beserta dengan keadaan nyata dari observasi lingkungan penelitian yang penulis kaitkan antara satu sama lainnya.

Tabel 13. Penjabaran Pernyataan Indikator Pembentuk Faktor Komunikasi

NO	PERNYATAAN	KODE	FACTOR LOADING	NAMA FAKTOR	EIGEN VALUES	TOTAL VARIANCE
----	------------	------	----------------	-------------	--------------	----------------



1	Terjalannya Komunikasi Yang Baik Antara Anda Dengan Pihak Hotel	X7	<b>0,846</b>			
2	Kesehatan & Keselamatan Kerja Yang Dijamin Oleh Pihak Hotel	X11	<b>0,687</b>	Faktor Komunikasi	2.819	28.195
3	Pihak Hotel Memberikan Kesempatan Kepada Anda Untuk Melakukan Kegiatan Pelatihan Kerja	X1	<b>0,576</b>			

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Diketahui berdasarkan penjabaran dari Tabel 13. mengenai penjabaran pernyataan indikator pembentuk faktor komunikasi bahwa pernyataan indikator pembentuk faktor tersebut didominasi oleh indikator terjalannya komunikasi yang baik antara anda dengan pihak hotel (X7) dengan nilai factor loading sebesar 0,846 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,14 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan komunikasi diketahui bahwa pihak hotel memperhatikan kualitas dan menjaga komunikasi dengan adanya sesi pertemuan setiap bulannya dengan pihak karyawan magang.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator kesehatan & keselamatan kerja yang dijamin oleh pihak hotel (X11) dengan nilai factor loading sebesar 0,687 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa Indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,12 yang masuk pada interval penilaian baik, pada bagian indikator ini secara nyata terdapat tanggung jawab yang dimiliki oleh pihak hotel dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dari setiap karyawannya dengan pengadaan sistem BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator pihak hotel memberikan kesempatan kepada anda untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja (X1) dengan nilai factor loading sebesar 0,576 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,17 yang masuk pada interval penilaian baik. Pada bagian indikator ini diketahui bahwa selama masa proses dari kegiatan pelatihan kerja berlangsung, pihak hotel memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mencari ilmu baik itu teori maupun praktek kepada para karyawan magang selama masa pelatihan mereka berlangsung.

Tabel 14. Penjabaran Pernyataan Indikator Pembentuk Faktor Kompensasi

NO	PERNYATAAN	KODE	FACTOR LOADING	NAMA FAKTOR	EIGEN VALUES	TOTAL VARIANCE
1	Kompensasi Yang Didapat Sesuai Dengan Kinerja Yang Anda Diberikan	X13	<b>0,747</b>			

2	Pemberian Kompensasi Yang Anda Terima Tepat Pada Waktunya	X14	<b>0,733</b>	Faktor Kompensasi	1.303	13.035
3	Kedaaan Lingkungan Kerja Yang Mendukung Kesehatan & Keselamatan Kerja Anda	X12	<b>0,575</b>			

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Diketahui berdasarkan penjabaran dari Tabel 14. mengenai Penjabaran pernyataan indikator pembentuk faktor kompensasi didominasi oleh indikator kompensasi yang didapat sesuai dengan kinerja yang anda diberikan (X13) dengan nilai factor loading sebesar 0,747 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,09 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor kompensasi diketahui bahwa setiap bulannya, karyawan magang yang mengikuti pelatihan kerja di setiap departemen yang terdapat di Hard Rock Hotel Bali mendapatkan kompensasi berupa uang pocket money sebagai tanda terima kasih pihak hotel yang dimana uang kompensasi ini termasuk ke dalam jaminan hak kerja.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator pemberian kompensasi yang anda terima tepat pada waktunya (X14) dengan nilai factor loading sebesar 0,733 dan dalam Persepsi *Quality of Work Life* diketahui bahwa Indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,17 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor kompensasi diketahui bahwa jadwal pembagian uang kompensasi yang diberikan bisa berubah sewaktu-waktu sesuai dengan keputusan pihak hotel, hal ini dikarenakan pihak *Human Resources* selaku perwakilan pihak hotel menunggu kepastian uang kompensasi yang akan diberikan dicairkan sebelum dibagikan oleh Departemen Finance. Hal ini mendapatkan berbagai reaksi dari pihak karyawan magang yang dalam hal Jaminan Hak Kerja.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator keadaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan & keselamatan kerja anda (X12) dengan nilai factor loading sebesar 0,575 dan dalam Persepsi *Quality of Work Life* diketahui bahwa Indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,12 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor kompensasi diketahui bahwa faktor K3 sangat dibutuhkan dalam kegiatan pelatihan kerja trainee. Hal ini diketahui berdasarkan lingkungan kerja di Hard Rock Hotel Bali yang aman, bersih, sehat dan menunjang K3 yang terdapat di hotel tersebut sesuai dengan standard sertifikasi tahunan yang diaudit oleh pihak ketiga badan kesehatan di luar hotel.

Tabel 15. Penjabaran Pernyataan Indikator Pembentuk Faktor Informasi

NO	PERNYATAAN	KODE	FACTOR LOADING	NAMA FAKTOR	EIGEN VALUES	TOTAL VARIANCE
1	Pihak Hotel Mampu Memberikan Informasi Yang Anda Butuhkan	X8	<b>0,851</b>	Faktor Informasi	1.128	11.277
2	Kedaaan Fasilitas Penunjang Kerja Pekerjaan Anda	X9	<b>0,726</b>			

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Diketahui berdasarkan penjabaran dari Tabel 15. mengenai penjabaran pernyataan indikator pembentuk faktor faktor informasi didominasi oleh indikator pihak hotel mampu memberikan informasi yang anda butuhkan (X8) dengan nilai factor loading sebesar 0,851 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,04 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor informasi, diketahui bahwa pihak hotel memberikan penyampaian yang baik dalam penyampaian setiap informasi kepada pihak karyawan magang, salah satunya dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator keadaan fasilitas penunjang kerja pekerjaan anda (X9) dengan nilai factor loading sebesar 0,726 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa Indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,12 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor informasi, diketahui bahwa pihak hotel sangat memperhatikan kualitas dan keadaan dari fasilitas penunjang kerja yang ada agar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh pihak karyawan magang dalam melaksanakan pelatihannya.

Tabel 16. Penjabaran Pernyataan Indikator Pembentuk Faktor Fasilitas Kerja

NO	PERNYATAAN	KODE	FACTOR LOADING	NAMA FAKTOR	EIGEN VALUES	TOTAL VARIANCE
1	Daya Dukung Fasilitas Penunjang Kerja Dalam Membantu Pekerjaan Anda	X10	0,744	Faktor Fasilitas Kerja	1.023	10.227
2	Peran Pihak Hotel Dalam Menampung Dan Memberikan Solusi Penyelesaian Permasalahan Anda	X6	0,727			

Sumber: Hasil Output SPSS 17 (2020).

Diketahui berdasarkan dari penjabaran Tabel 16. mengenai penjabaran pernyataan indikator pembentuk faktor fasilitas kerja didominasi oleh indikator daya dukung fasilitas penunjang kerja dalam membantu pekerjaan anda (X10) dengan nilai factor loading sebesar 0,744 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,12 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor fasilitas kerja, diketahui bahwa pihak manajemen Hard Rock Hotel Bali memperhatikan daya dukung dari setiap fasilitas penunjang kerja yang digunakan oleh pihak karyawan magang. Hal ini dapat dilihat dari adanya system penggantian maupun maintenance dari fasilitas kerja untuk menunjang daya dukung fasilitas kerja tersebut.

Selanjutnya terdapat pernyataan indikator peran pihak hotel dalam menampung dan memberikan solusi penyelesaian permasalahan anda (x6) dengan nilai factor loading sebesar 0,727 dan dalam persepsi *quality of work life* diketahui bahwa indikator ini memiliki bobot rentang nilai 4,12 yang masuk pada interval penilaian baik. Dalam penerapan faktor fasilitas kerja, diketahui bahwa peran pihak hotel dalam menampung dan memberikan solusi penyelesaian permasalahan kerja dari karyawan magang sangat besar terutama pada bagian beban kerja. Pihak karyawan magang diberikan berbagai macam penyelesaian masalah yang tentunya hanya bisa diberikan jika permasalahan yang dimaksud berada dalam ruang lingkup pekerjaan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, terdapat 2 hasil pembahasan yang sesuai dengan isi dari rumusan masalah diketahui bahwa Diketahui bahwa Persepsi Karyawan Magang Terhadap *Quality of Work Life* di Hard Rock Hotel Bali memiliki hasil yang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persepsi yang menunjukkan seluruh sub indikator yang diperoleh dalam penyebaran angket kuesioner memberikan hasil berada pada rentang nilai interval 4.00 keatas yang dikategorikan sebagai interval dengan penilaian baik. Diketahui bahwa faktor-faktor yang menentukan *Quality of Work Life* karyawan magang di Hard Rock Hotel Bali adalah sebanyak 4 Faktor, ke-4 faktor tersebut adalah faktor komunikasi dengan nilai variance sebesar 28.195 dibulatkan menjadi 28,2%, faktor kompensasi dengan nilai variance sebesar 13.035 dibulatkan menjadi 13%, faktor informasi dengan nilai variance sebesar 11.277 dibulatkan menjadi 11,3% dan yang terakhir faktor fasilitas kerja dengan nilai variance sebesar 10.227 dibulatkan menjadi 10,2%. Faktor yang menentukan *Quality of Work Life* karyawan magang (*trainee*) di Hard Rock Hotel Bali didominasi oleh faktor komunikasi dengan nilai variance sebesar 28.195 dibulatkan menjadi 28,2%.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada institusi Universitas dan Fakultas, terutama pada dosen pembimbing dan dosen penguji yang sudah ikut dalam proses penyusunan laporan akhir baik dari proses awal pengumpulan data hingga proses sidang penelitian laporan akhir. Tidak lupa pula kepada seluruh individu maupun kelompok yang ikut dalam proses penyusunan laporan akhir ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, Wayne F. (2003) *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismayanti. (2010) *Pengantar Pariwisata*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. ( 2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Sulistiyono, Agus. (2011) *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardiono. (2014) *Apa Itu Homeschooling*. PandaMedia: Jakarta Selatan.
- Utama, I Gusti Bagus Rai & Ni Made Eka Mahadewi. (2012) *Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.