

**FAKTOR FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA
TRAINEE BALI YANG MELAKSANAKAN ON THE
JOB TRAINING DI SINGAPURA**



OLEH:

I PUTU GEDE PARMA, S.ST.PAR, M.PAR.

**JURUSAN D3 PERHOTELAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNDIKSHA
SINGARAJA
2012**

FAKTOR FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA TRAINEE BALI YANG MELAKSANAKAN ON THE JOB TRAINING DI SINGAPURA

OLEH:

I PUTU GEDE PARMA, S.ST.PAR, M.PAR.

JURUSAN D3 PERHOTELAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA SINGARAJA

2012

ABSTRAK

Tulisan dengan judul “ Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Trainee Bali Yang Melaksanakan On The job Training Di Singapura “ ini membahas mengenai kepuasan trainee Bali yang melaksanakan *on the job training* di Singapura. Adapun tujuannya untuk mengetahui bagaimana *motivator factor* dan *hygiene factor* yang dirasakan selama melaksanakan training di Singapura.

Tulisan ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan skala likert sebagai pedoman penghitungan data. Penelitian ini mengambil 40 sample dari seluruh trainee Bali yang magang di Singapura sebagai responden kuesioner penelitian.

Hasil analisis kualitatif pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang masih dibawah nilai rata-rata. Seperti pada *motivator factor* yang berada dibawah nilai rata-rata adalah kesempatan untuk maju sedangkan pada *hygiene factor* yang berada dibawah rata-rata adalah kebijakan kepegawaian, dan gaji,

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa *motivator factor* memiliki nilai cukup dan *hygiene factor* memperoleh nilai yang cukup pula.

Kata kunci: kepuasan kerja, trainee Bali, Agent magang, Singapura

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Singapura sebagai salah satu Negara maju di kawasan Asia dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi menawarkan peluang kerja yang besar baik bagi warga negaranya maupun warga Negara asing. Peluang kerja yang terdapat

di Negara Singapura beragam dari sektor perbankan, manufaktur, informasi dan telekomunikasi serta pariwisata. Dengan potensi atraksi wisata yang beragam utamanya atraksi buatan, Singapura juga menjadi magnet bagi wisatawan asing yang ingin menikmati keindahan kota Singapura, kemasan yang menarik beserta peran pemerintahnya yang kuat untuk mengembangkan kepariwisataan menjadikan Singapura sebagai salah satu destinasi terfavorit di kawasan Asia.

Efek dari perkembangan pariwisata yang begitu signifikan menghasilkan pertumbuhan industri kepariwisataan yang sangat pesat di Singapura. Fasilitas utama dan pendukung kepariwisataan seperti fasilitas akomodasi, fasilitas makan dan minum, fasilitas hiburan malam, club dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya bertebaran di Singapura. Banyaknya usaha industri pariwisata ini membuka peluang kerja yang tinggi untuk diisi baik oleh tenaga lokal maupun tenaga luar negeri. Bali atau Indonesia secara umum telah memberikan kontribusi ketenagakerjaan yang cukup signifikan di Singapura, baik sebagai tenaga kerja *Full Timer*, *Daily Worker* maupun *Trainee*.

On The Job Training yang dilakukan mahasiswa sekolah maupun kampus kepariwisataan di Bali juga memberikan kontribusi ketenagakerjaan pada industri pariwisata di Singapura. Untuk dapat bersaing pada industri pariwisata ini diperlukan keahlian yang benar-benar dapat menunjang industri bisnis kepariwisataan. Salah satunya adalah dengan mengasah kemampuan atau pengetahuan melalui beberapa lembaga-lembaga kepariwisataan, baik itu lembaga formal maupun nonformal. Selain memberikan pengetahuan dan keahlian, beberapa lembaga kepariwisataan juga memberikan kesempatan untuk melaksanakan *on the job training* di beberapa hotel ataupun restoran baik di

dalam maupun luar negeri. Terdapat beberapa lembaga kepariwisataan yang bekerja sama dengan agen perekrutan tenaga *on the job training*/magang di luar negeri khususnya Singapura, beberapa contoh agen perekrutan tenaga magang di Singapura adalah FSC, East West Marine, Suly Group of Companies Singapore, Swift Personel Pte. Ltd.

Trainee yang melakukan *on the job training* di luar negeri dapat digolongkan sebagai karyawan karena berada pada lingkungan suatu organisasi dan juga memperoleh upah dan atau gaji dari apa yang dilakukannya. Training ke luar negeri adalah suatu pembelajaran nyata yang dapat mengembangkan dan memperluas pengetahuan diri tentang bagaimana dunia kerja sebenarnya di kancan Internasional. Program ini pun menjadi sangat diminati oleh banyak orang, karena disamping belajar tentang budaya kerja di luar negeri, upah dan atau gaji pun menjadi ketertarikan tersendiri untuk ikut serta dalam program ini.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, proaktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, promosi, lingkungan kerja (lingkungan fisik dan psikologis) dan aturan-aturan (Hariandja, 2002).

Riset telah dilakukan terhadap beberapa *trainee* yang telah melaksanakan program training di Singapura. Semua data yang diperoleh adalah berasal dari berbagai agent perekrutan tenaga magang di Singapura. Dilihat dari berbagai

aspek, mulai dari kondisi fisik (lingkungan kerja), hubungan kerja, kebijakan pekerjaan, pengawasan, jaminan keamanan, gaji, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan hingga keterangan tentang kesempatan untuk maju. Data yang diperoleh dari observasi di berbagai industri pariwisata sebagai berikut :

No	Pertanyaan	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Sangat Kurang		Total
		(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	(%)	Total	
1	Kondisi Kerja	0%	0	40%	4	30%	3	30%	3	0%	0	10
2	Kebijakan Pekerjaan	20%	2	30%	3	30%	3	20%	2	0%	0	10
3	Hubungan Kerja	0%	0	40%	4	30%	3	30%	3	0%	0	10
4	Pengawasan kepada karyawan	0%	0	30%	3	30%	3	40%	4	0%	0	10
5	Jaminan keamanan kerja	0%	0	50%	5	40%	4	10%	1	0%	0	10
6	Gaji	0%	0	30%	3	50%	5	20%	2	0%	0	10
7	Prestasi	0%	0	40%	4	30%	3	30%	3	0%	0	10
8	Penghargaan	0%	0	40%	4	30%	3	30%	3	0%	0	10
9	Tanggung Jawab	0%	0	40%	4	40%	4	20%	2	0%	0	10
10	Pekerjaan itu sendiri	0%	0	50%	5	40%	4	10%	1	0%	0	10
11	Kesempatan untuk maju	0%	0	30%	3	40%	4	20%	2	10%	1	10

Data diatas menunjukkan bahwa aspek – aspek tersebut dinilai baik dan cukup untuk dijadikan tempat magang bagi para trainee.

1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dibahas, maka dapat dirumuskan masalah terkait aspek apa saja yang dapat menentukan kepuasan *trainee* di Singapura.

1.2.2 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil yang terbaik maka akan dibatasi masalah kedalam 1 (satu) variable yaitu Kepuasan Kerja dengan sub variabel *Motivator Factor* dan *Hygiene Factor* pada *trainee* di Singapura

1.3 Landasan Teori

Teori yang terkait dengan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor herzberg (*two factors theory*). Teori dua faktor (*two factor theory*) ini bertujuan untuk membedah aspek-aspek pekerjaan yang merupakan sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.

1.3.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori Dua faktor ini pertama kali dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai kepuasan kerja yang terdiri atas: pekerjaan yang menarik, tanggung jawab, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, pengakuan atas hasil kerja atau kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas. Perbaikan terhadap kondisi ini akan

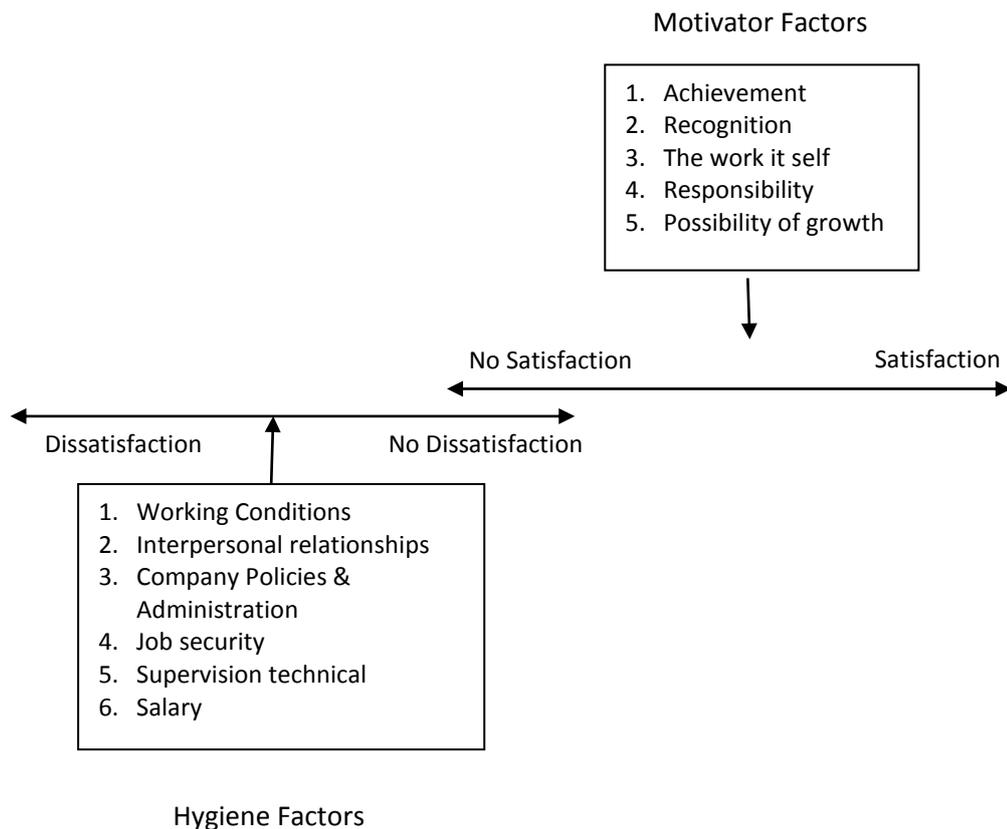
mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan -
kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja (Rivai dalam
Tirtayana, 2004).

1.3.2. Faktor yang Diidentifikasi Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sesuai dengan teori Herzberg, *job satisfaction* disebabkan oleh
hadirnya serangkaian faktor yang disebut sebagai motivator, sedangkan *job
dissatisfaction* disebabkan oleh ketidakhadiran rangkaian yang berbeda dari
motivator yang disebut sebagai hygiene faktor.

GAMBAR 1.1

TWO DIMENSIONAL VIEW



Sumber : Lewis, Pamela S., Goodman, Stephen H., & Fandt, Patricia M. (2004) *management challenges for Tommorow's Leaders*. Mason, Ohio : Thomson South Western Copyright (C) 2004 by South Western

1.4 Konsep

1.4.1 Konsep Kepuasan Kerja.

Keith Davis dalam Mangkunegara (1985) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*". (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Hasibuan (2001) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi

dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

BAB II. PEMBAHASAN

Penganalisaan menggunakan skala *Likert* dimana nilai tertinggi yaitu 5 dikurangi dengan nilai terendah yaitu 1, kemudian dibagi dengan banyaknya skala yang digunakan sehingga didapat nilai interval dan kriteria untuk setiap indikator dari sub variable *hygiene factor* dan *motivator factor* sebagai berikut:

TABEL 2.1
NILAI INTERVAL

Nilai <i>Mean</i>	%	Keterangan
1 – 1.8	20% - 36%	Sangat kurang
1.81 – 2.6	36.2% - 52%	Kurang
2.61 – 3.4	52.2% - 68%	Cukup
3.41 – 4.2	68.2% - 84%	Baik
4.21 – 5	84.2% - 100%	Sangat baik

Sumber : Sugiyono, 2010

2.1. Analisis persepsi responden terhadap *Motivator Factor*

Untuk mengetahui bagaimana *Motivator Factor* yang telah dilaksanakan hingga direspon oleh *trainee*. Pada bab ini data-data yang telah diperoleh pada sebelumnya diolah kembali dengan metode statistik deskriptif.

TABEL 2.2
DESKRIPTIF STATISTIK

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi	40	2	4	3.30	.648
Penghargaan	40	2	4	3.40	.672
Pekerjaan itu sendiri	40	2	4	3.70	.564
Tanggung Jawab	40	2	4	3.45	.677
Kesempatan untuk maju	40	1	4	2.53	.816
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2012

Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang *valid* adalah sebanyak 40 orang dan menjawab 5 pertanyaan yang merupakan indikator dari *motivator factor* dengan nilai 1 sampai dengan 5 sebagai nilai terendah hingga nilai tertinggi.

Pada table terdapat ukuran penyimpangan (*standard deviation*) yang menunjukkan keragaman jawaban dari setiap indikator, semakin besar ukuran penyimpangan, maka semakin beragam pula jawaban yang diberikan responden, sehingga dapat disimpulkan persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) total sebagai berikut:

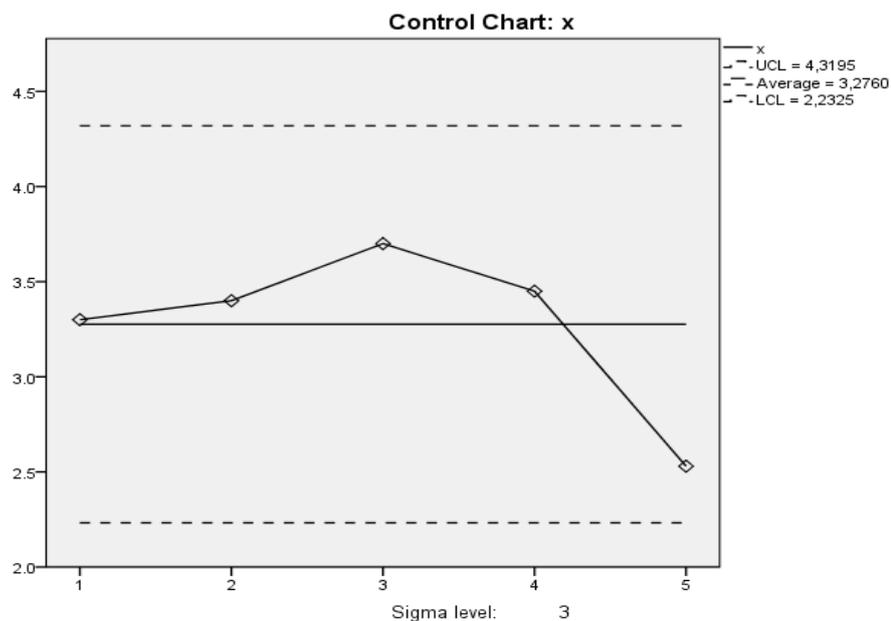
TABEL 2.3
NILAI RATA-RATA (*MEAN*) TOTAL

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivator Factor	5	2.53	3.70	3.2760	.44230
Valid N (listwise)	5				

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2012

Dari table 2.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *motivator factor* adalah 3,27 atau jika dikonversikan kedalam bentuk persentase maka akan diperoleh angka sebesar 65,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi karyawan pada faktor ini adalah **cukup**. Nilai rata – rata ini di pergunakan sebagai titik tengah dari penilaian setiap indikator, baik nilai di atas rata – rata maupun nilai yang berada di bawah rata – rata. Apabila disajikan dalam bentuk grafik maka akan terlihat beberapa indikator yang berada di atas dan di bawah garis nilai rata - rata . Berikut bentuk grafik kontrol *motivator factor*

GAMBAR 2.1
GRAFIK KONTROL



Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2012

Dari grafik 2.1 dapat dilihat bahwa ke 5 indikator berada pada daerah normal yaitu di atas batas bawah 2.53 dan di bawah batas atas yaitu 3.70. Sedangkan garis tengah merupakan nilai rata – rata persepsi responden, yaitu 3,27 dengan kategori nilai **cukup**. Grafik 2.1 juga menunjukkan bahwa terdapat 1 indikator yang berada di bawah garis rata – rata dan 4 indikator berada di atas rata – rata.

Berikut 1 indikator yang berada di bawah rata – rata:

1. Kesempatan untuk maju

Pada aspek ini kesempatan untuk berkarir dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, penilaian *performance appraisal*, dan usia yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Aspek ini sangat berkaitan kepada kebutuhan seorang *trainee* dalam mencapai karier yang diinginkan.

Pada gambar 2.1 dapat dilihat bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 2,53 dengan kategori nilai **kurang**. Dari hasil wawancara, Adanya kejelasan akan jenjang karier sangat mempengaruhi semangat *trainee* dalam melakukan pekerjaannya. Sebagian besar dari *trainee* menyatakan bahwa kesempatan untuk maju dirasa kurang karena adanya pihak ke-3 seperti agent yang memiliki regulasi dan tanggung jawab yang besar atas keberadaan *trainee* dari Bali, jika saja ada perusahaan yang dapat secara langsung menawarkan magang dengan tanggung jawab yang sama maka jenjang karier pun akan terasa lebih jelas keberadaannya.

Mengingat juga karena program magang ini adalah salah satu bagian dari program studi lapangan atau proses pendidikan, maka jenjang karier dirasa belum dapat diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan

oleh latar belakang dari sebagian besar *trainee* adalah siswa atau pun mahasiswa yang masih dalam proses pendidikan.

Berikut 3 indikator yang berada di atas rata – rata:

1. Prestasi

Pada gambar 2.1, aspek ini memiliki nilai rata-rata 3.30 yang dikategorikan dengan nilai **cukup**. Prestasi bagi seorang *trainee* adalah sebuah pencapaian atas usaha yang telah dilakukannya. Dalam hal ini setiap penilaian tentang kinerja *trainee* akan tercatat dan tersimpan pada *performance appraisal* yang dilakukan setiap bulannya. Dari data tersebut akan diperoleh informasi apakah *trainee* yang dinilai memiliki prestasi yang baik dan kemudian akan dijadikan kandidat.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah salah satu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada *trainee* atas prestasi tertentu. Dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan *trainee* dalam bekerja. Pada gambar 2.1 dapat dilihat bahwa aspek ini memiliki nilai rata-rata 3,40 yang dikategorikan dengan nilai **cukup**. Secara umum setiap perusahaan memiliki program penghargaan yang diberikan kepada *trainee* seperti *employee of the month*. Beberapa agent pun terkadang memberikan penghargaan kepada *trainee* yang memiliki prestasi yang baik ketika magang, penghargaan tersebut dapat berupa bonus dan atau *Letter of Recommendation*.

3. Tanggung jawab

Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat memotivasi seseorang untuk lebih fokus terhadap pekerjaannya. Pada gambar 2.1, dilihat bahwa aspek ini memiliki nilai 3.45 dengan kategori nilai **Baik**. Hal ini dapat diketahui bahwa secara umum *trainee* memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dapat memotivasi *trainee* untuk tetap melakukan pekerjaan yang dilakukan disetiap shift kerjanya. Terlihat pada gambar 2.1 bahwa pada aspek ini memiliki nilai rata-rata 3.70 dengan kategori nilai **baik**. Sehingga dapat dikatakan bahwa *trainee* memiliki kepuasan tersendiri yang dirasakan, mereka berpendapat bahwa setiap pekerjaan yang dibebani memiliki tantangan yang berbeda-beda, sebagai pembanding antara teori yang dimiliki dengan pekerjaan nyata yang dialami oleh *trainee*.

2.2. Analisis persepsi responden terhadap *Hygiene Factor*

Untuk mengetahui bagaimana *Hygiene Factor* yang telah dilaksanakan hingga direspon oleh para *trainee*. Pada bab ini data-data yang telah diperoleh diolah kembali dengan metode statistik deskriptif.

TABEL 2.4
DESKRIPTIF STATISTIK

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kondisi fisik	40	2	4	3.35	.736
Hubungan kerja	40	2	4	3.00	.716
Kebijakan kepegawaian	40	2	5	2.65	.770
Jaminan keamanan	40	2	4	3.33	.694
Pengawasan	40	2	4	3.00	.716
Gaji	40	1	4	2.42	.874
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2012

Dari tabel 2.4 dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang valid adalah 40 orang yang menjawab ke - 6 pertanyaan yang merupakan indikator dari *hygiene factor* pada kusioner dengan nilai 1 sampai dengan 5 sebagai nilai terendah hingga tertinggi.

Pada tabel juga terdapat ukuran penyimpangan (*standard deviation*) yang menunjukkan keragaman jawaban dari setiap indikator, semakin besar ukuran penyimpangan, maka semakin beragam pula jawaban yang diberikan responden, sehingga dapat disimpulkan persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) total sebagai berikut:

TABEL 2.5
NILAI RATA-RATA (*MEAN*) TOTAL

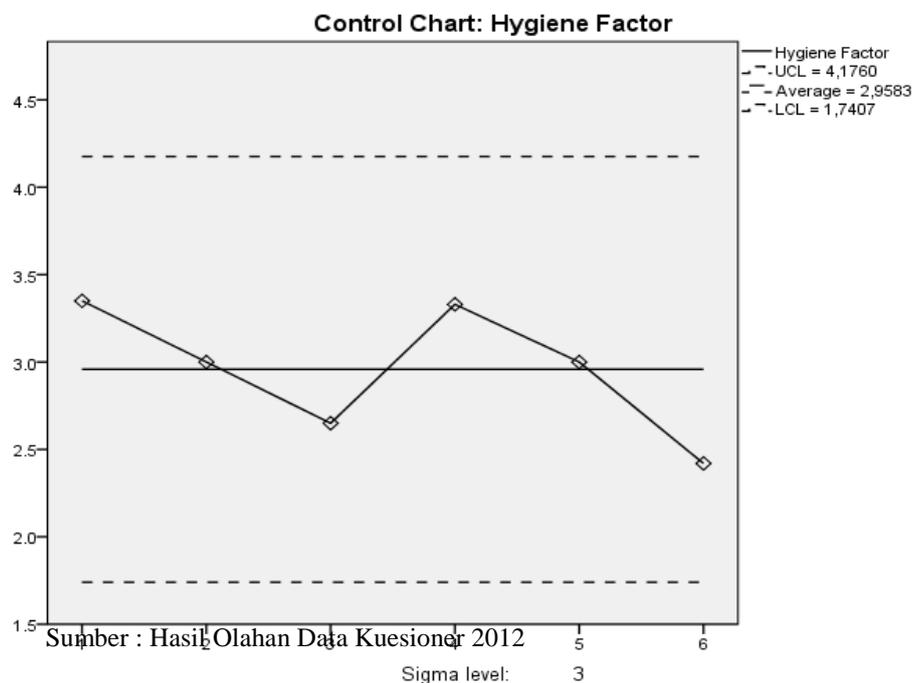
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hygiene Factor	6	2.42	3.35	2.9583	.36875
Valid N (listwise)	6				

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *hygiene factor* adalah 2,95 atau jika dikonversikan kedalam bentuk persentase akan diperoleh nilai 59%.

Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi *trainee* tentang aspek ini adalah **Cukup**. Nilai rata – rata ini dipergunakan sebagai titik tengah dari penilaian setiap indikator, baik nilai di atas rata – rata maupun nilai yang berada di bawah rata – rata. Apabila disajikan dalam bentuk grafik maka akan terlihat beberapa indikator yang berada di atas dan di bawah garis nilai rata - rata . Berikut bentuk grafik kontrol *hygiene factor*:

GAMBAR 2.2
GRAFIK KONTROL HYGIENE FACTOR



Dari grafik 2.2 diatas dapat dilihat bahwa ke - 6 indikator berada pada daerah normal yaitu diatas batas bawah 2,42 dan dibawah batas atas 3.35. sedangkan garis tengah merupakan nilai rata-rata persepsi responden, yaitu 2,95 atau 59%.

Dapat dilihat juga terdapat 4 indikator yang berada di atas garis rata-rata dan 2 indikator berada di bawah garis rata-rata. Hal ini dapat menerangkan bahwa indikator yang berada di atas garis rata – rata memiliki

nilai yang lebih baik dari garis tersebut begitu pula sebaliknya indikator yang berada di bawah garis rata – rata memiliki nilai kurang dari garis tersebut.

Berikut penjelasan 4 indikator yang berada di atas rata-rata:

1. Kondisi fisik

Pada grafik 2.2 dilihat bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata sebesar 3.40. Dalam hal ini menurut pandangan *trainee* akan kondisi fisik tempat mereka magang secara umum adalah baik. Hal ini dipengaruhi oleh bentuk bangunan yang nyaman dengan design yang modern dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang sangat memenuhi kebutuhan dalam bekerja dan juga disertai dengan teknologi yang lebih memadai.

Sehingga memberikan kesan istimewa tidak hanya bagi para *trainee* akan tetapi tamu yang berkunjung pun dapat menikmati suasana yang ditampilkan.

2. Hubungan kerja

Hubungan kerja dalam hal ini adalah interaksi sosial baik antar karyawan atau pun antara bawahan dengan atasan. Dengan adanya hubungan kerja yang erat maka akan tercipta sebuah lingkungan sosial yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal ini lingkungan sosial di Singapura sangat beragam karena suku dan kebudayaan masyarakat Singapura pun sangat beragam, terdapat 3 mayoritas kebudayaan yang hidup di Singapura yaitu Melayu, India dan Cina. Dari keberagaman inilah diyakini oleh *trainee* berpengaruh terhadap interaksi mereka dengan masyarakat lokal atau pun rekan kerja.

Responden menilai hubungan kerja ini dirasa cukup, terlihat pada gambar 2.2 bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 3,00 yang dikategorikan dengan cukup. Sangat penting bagi para *trainee* untuk tetap berbaur dengan lingkungan sosial mereka untuk dapat beradaptasi dan berinteraksi lebih baik lagi.

3. Jaminan keamanan

Keamanan kerja adalah suatu kebutuhan yang dapat mengurangi perasaan khawatir seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya jaminan keamanan *trainee* akan merasa lebih terlindungi dan lebih merasa nyaman untuk bekerja. Di tunjukkan dalam gambar 2.2 bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 3,33 dan dikategorikan cukup. Secara umum hal ini dipengaruhi oleh adanya peraturan keamanan yang jelas dan secara khusus disetiap sudut-sudut tertentu telah dipasang CCTV guna memantau setiap aktifitas yang ada dan mengantisipasi segala kemungkinan yang dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan

Selain itu pula sesuai dengan regulasi yang ada para *trainee* harus memiliki asuransi jiwa yang jelas dan terpercaya. Hal ini wajib adalah dilakukan, maka dari itu semua agent berkewajiban merujuk para *trainee* ke rumah sakit. Dengan adanya regulasi ini para *trainee* mengakui bahwa keamanan mereka selama magang di Singapura lebih terjamin.

4. Pengawasan

Pengawasan dari atasan sangat dibutuhkan dalam mengawasi operasional perusahaan atau pun tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan. Aspek ini juga diperlukan sebagai pemandu bawahan yang

sedang mengalami kesulitan. Dengan adanya pengawasan, bawahan akan merasa lebih terkontrol dalam melakukan setiap tugas dan kegiatannya. Pada gambar 2.2 menunjukkan bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 2,77 dengan kategori nilai cukup.

Dapat dilihat bahwa pengawasan yang dilakukan telah dirasakan cukup secara umum oleh *trainee*. Dari hasil wawancara dan observasi, pengawasan ini dilakukan oleh supervisor, captain, head chef dan manajer outlet dengan wewenang yang berbeda dan sesuai dengan aturan yang ada. Dari pengawasan ini dapat pula digunakan sebagai alat penilaian kinerja *trainee* dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Berikutnya adalah 2 indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu:

1. Kebijakan kepegawaian

Kejelasan dalam peraturan administratif atau pun kebijakan tentang kepegawaian sangatlah penting untuk diperhatikan. Hal ini dipergunakan sebagai pedoman bagi pegawai dan *trainee* untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu pula dengan adanya kejelasan akan aturan dan kebijakan pihak manajemen dapat dengan mudah mengontrol setiap tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Pada gambar 2.2 menunjukkan bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 2.65 yang dikategorikan dengan nilai cukup. kejelasan akan kebijakan ini dinilai kurang karena faktor bahasa dan peraturan serta prosedur dari agent.

Hal ini dikarenakan agent memiliki kesepakatan, perjanjian dan aturan yang berbeda-beda dengan setiap perusahaan yang diajak bekerja sama. Perbedaan ini yang dirasa bagi para *trainee* yang harus dibenahi agar lebih baik, karena ketika terjadi masalah diperusahaan *trainee* bingung akan kemana harus meminta pendapat jika bertanya ke Human Resource Department (HRD) pihak HRD meminta untuk berkonsultasi dengan agent yang bersangkutan, begitu pula sebaliknya ketika bertanya ke agent, pihak agent meminta balik untuk diselesaikan dengan perusahaan karena *trainee* berada pada tanggung jawab perusahaan.

Akan tetapi permasalahan ini dapat diantisipasi dengan adanya komunikasi yang baik antara *trainee* dengan agent dan juga *trainee* dengan perusahaan.

2. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dalam hal ini *trainee* di Singapura memperoleh *salary* atau kompensasi materi berupa uang disetiap bulannya. Pada Gambar 2.2 menunjukkan bahwa aspek ini memiliki nilai rata – rata 2,42 dan dikategorikan kurang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan hal ini disebabkan oleh ketentuan dari agent yang terkadang dinilai kurang terbuka kepada seluruh *trainee*, perbedaan juga terjadi terhadap penyesuaian regulasi agent dengan perusahaan yang terkait. Beberapa hal yang menjadi keluhan para *trainee* adalah sistematika penggajian dan jumlah nominal per bulan. Banyak diantara perusahaan

yang secara langsung memberikan kepada *trainee* ada pula perusahaan memberikan uang kepada agent dan kemudian diserahkan kepada *trainee*.

Nominal uang rata – rata yang diperoleh *trainee* per bulan berkisar antara S\$350 - S\$500. Jumlah ini adalah jumlah bersih yang diterima oleh *trainee* tanpa adanya potongan dari perusahaan, begitu pula dengan agent tidak ada pemotongan terhadap kompensasi yang diberikan walau pun pihak agent memberikan fasilitas akomodasi. Akan tetapi banyak dari *trainee* menduga bahwa terjadi pemotongan terhadap pendapatan yang diberikan dari perusahaan oleh agent yang dibebankan untuk biaya fasilitas akomodasi. Maka dari itu, pendapat dari *trainee* mengenai gaji adalah kurang.

BAB III. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivator Factor

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya serta olahan data berupa hasil perhitungan deskriptif statistik penulis menyimpulkan bahwa terdapat 4 indikator berada diatas nilai rata-rata yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri, dengan persepsi nilai cukup. Dan terdapat pula 3 indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu, pelatihan, kesempatan untuk maju, dan penempatan *trainee* dengan persepsi nilai rata-rata kurang. Dari hasil analisa pada bab II menyatakan bahwa *motivator factor* memiliki nilai rata-rata 3,27 atau jika dikonversikan ke dalam bentuk

persentase maka akan diperoleh angka 65,4%. Nilai rata-rata ini memiliki persepsi nilai cukup terpenuhi.

2. *Hygiene Factor*

Berdasarkan hasil dari kusioner dan wawancara yang dilakukan serta olah data pada bab sebelumnya. Dijelaskan pada bab II tentang pengolahan data dari masing-masing indikator bahwa terdapat beberapa indikator yang berada dibawah nilai rata-rata. Indikator yang berada dibawah nilai rata-rata adalah kebijakan kepegawaian dan gaji dengan persepsi nilai rata-rata kurang. Sedangkan indikator yang berada diatas rata-rata adalah kondisi fisik, pengawasan, komunikasi karyawan, hubungan kerja, jaminan keamanan, dengan persepsi nilai rata-rata cukup. Berdasarkan hasil analisa pada bab II diperoleh data yang menyatakan nilai rata-rata *hygiene factor* adalah 2,95 atau jika dikonversikan ke dalam persentase maka akan diperoleh angka 59%. Dan dapat disimpulkan bahwa persepsi *trainee* secara umum tentang *hygiene factor* **cukup** terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim , 2006. *Statistik Ketenagakerjaan Propinsi Bali*. Denpasar :Badan Pusat Statistik Propinsi Bali.
- , 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Surabaya: Karina
- , 2008. *Profil ketenagakerjaan Derah Bali Tahun 2008*. Denpasar:Dinas Tenaga Kerja Propinsi Bali.
- Bali News*. 2007. Kerja di Luar Negeri Alternatif Bagi Sumber Daya Manusia Pariwisata Bali. Denpasar: Senin, 26 Pebruari.
- Budiwati. 2001. *"Faktor yang memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan Bali Tourism Development Corporation" (tesis)*. Denpasar : Universitas Udayana.
- Burkart and Medlik. 1981. *Tourism "Past, Present and Future". Second Edition*. London: Pitman, The British Hotel and Catering Industry.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia, Terjemahan, Edisi Ketiga*. Jakarta : Erlangga.
- Donald,E,Lunberg.1997. *Ekonomi Pariwisata*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Yogyakarta:BPFE
- Hariandja,M,T,E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mantrajda Bagus, dan Kasto. 1989. dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Penentuan Sampel dalam Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis,R,L dan JacsonJ.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan , Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: CV Pionir Jaya

- Muchsan. 1997. *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Cetakan Kedua.
- Mudita, Wayan. 2003. "Faktor Sosial, Ekonomi dan Budaya yang Memotivasi Sumber Daya Manusia Bali Bekerja di Sektor Pariwisata"(tesis). Denpasar: Universitas Udayana
- Pitana, I Gde. 2006. *Kepariwisata Bali Dalam Wacana Otonomi Daerah*, Cetakan Pertama. Jakarta: Puslitbang Kepariwisata Badan Pengembangan Sumber Daya Budpar, Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.
- Pitana, I Gde dan Gayatri. 2005. *Sosiologi Pariwisata*. Yogyakarta : Andi
- Robbin,S,P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I. Jakarta: PT.Indeks
- Santoso,S. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo Kolompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suprihanto,J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFÉ.
- Suprpto,J. 2004. *Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: CV. Mandar maju.