

## **Analisis Nilai Kerja pada Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (Studi Mahasiswa Akomodasi Perhotelan)**

Iklin Nuriah<sup>1\*)</sup>, Shinta Doriza<sup>1</sup>, Hamiyati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur  
13220, Indonesia

<sup>\*)</sup> E-mail: [iklinnuriah@gmail.com](mailto:iklinnuriah@gmail.com)

### **Abstrak**

Nilai kerja (*work value*) merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang melalui pekerjaannya atau sebagai konsekuensi dari pekerjaannya. Kajian pendahuluan atas pengalaman PKL (Praktik Kerja Lapangan) mahasiswa, terdapat perbedaan pendapat antara mahasiswa dan pembimbing lapangan tentang nilai kerja yang dimiliki mahasiswa. Maka perlu diusut kebenarannya agar tidak terjadi salah persepsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai kerja mahasiswa S1 Pendidikan Kesejahteraan Keluarga konsentrasi Akomodasi Perhotelan Universitas Negeri Jakarta dengan informan mahasiswa aktif angkatan 2019 yang telah melaksanakan PKL. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan pengamatan tidak langsung. Proses analisis data hingga visualisasi data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Nvivo 12 plus*. Nilai kerja intrinsik yang menjadi perhatian pada temuan penelitian ini adalah stimulasi intelektual mahasiswa dalam pemecahan masalah pada mahasiswa yang PKL di hotel berbintang 4 lebih sering diterapkan dibanding mahasiswa yang PKL di hotel berbintang 5. Nilai kerja ekstrinsik yang menjadi perhatian pada temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja yang baik secara fisik, banyak ditemukan pada pengalaman PKL mahasiswa di hotel berbintang 5, sementara lingkungan kerja secara psikologis, pada hotel berbintang 4 maupun hotel berbintang 5 yang didapatkan atau dirasakan oleh mahasiswa terbilang baik.

Kata kunci: *Nilai Kerja; Praktik Kerja Lapangan (PKL); Nilai Kerja Intrinsik; Nilai Kerja Ekstrinsik*

## **Analysis of Work Value in the Implementation of Field Work Practices (Hospitality Accommodation Student Studies)**

### **Abstract**

*Work value is a goal that a person wants to achieve through his work or because of his work. Preliminary study of the student's internship experience, there are differences of opinion between students and field supervisors about the work value that students have. So, it is necessary to investigate the truth so that there is no misunderstanding. This study aims to identify and analyze the work value of S1 Family Welfare Education students concentrating on hotel accommodation at Jakarta State University with active student informants' class of 2019 who have carried out internship experience. This study uses a type of qualitative research with a phenomenological approach. Data collection techniques were carried out by interviews, documentation, and indirect observation. The process of data analysis to data visualization was carried out using the Nvivo 12 plus software. The intrinsic work value that is of concern to the findings of this study is the intellectual stimulation of students in solving problems in students whose work in 4-star hotels is more often applied than students who are work in 5-star hotels. The extrinsic work value that is of concern to the findings of this study is the work environment, which is good physically, is mostly found in the experience of student work in 5-star hotels, while the work environment psychologically, in 4-star hotels and 5-star hotels that students get, or feel is good.*

*Keywords: Work Value; Internship; Intrinsic Work Value; Extrinsic Work Value.*

## PENDAHULUAN

Salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang menyelenggarakan program studi yang mempelajari pariwisata dan perhotelan yaitu Universitas Negeri Jakarta program studi S1 Pendidikan Kesejahteraan Keluarga dengan konsentrasi Akomodasi Perhotelan. Program Studi tersebut mewajibkan mata kuliah Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebagai salah satu syarat kelulusan mahasiswa. PKL berguna sebagai pengalaman kerja langsung di dunia industri agar setelah lulus dari jenjang pendidikan, mahasiswa siap untuk terjun ke industri atau usaha dibidang pariwisata dan perhotelan. Sementara itu penerapan nilai kerja oleh mahasiswa ketika sedang PKL tidak diketahui dengan pasti. Nilai-nilai kerja seperti apa yang mendorong mereka untuk dapat menyesuaikan diri melaksanakan pekerjaan di lapangan dan mencapai tujuan PKL.

Berdasarkan kajian terdahulu yang telah dilakukan terhadap beberapa mahasiswa Akomodasi Perhotelan Program Studi Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Jakarta angkatan 2019 yang PKL di beberapa hotel berbintang dengan klasifikasi berbeda, dan beberapa staf hotel selaku pembimbing lapangan, terkumpul informasi awal nilai kerja yang diterapkan para mahasiswa tersebut. Namun kemudian diketahui pula beberapa perbedaan pendapat antara mahasiswa dan staf hotel selaku pembimbing lapangan. Dengan demikian perlu diketahui dengan jelas bagaimana sebenarnya penerapan nilai kerja yang dimiliki mahasiswa dalam pekerjaannya.

Nilai kerja tertentu yang dilakukan seorang pekerja akan mencerminkan sikap dan perilaku mereka, sehingga nilai kerja menjadi unsur penting dalam kesuksesan suatu perusahaan, dalam pembahasan ini yaitu hotel. Nilai kerja merupakan hal yang mewakili seseorang terhadap hasil yang diinginkan dan dirasakan serta harus didapatkan dalam suatu pekerjaan, sehingga dapat menjadi panduan bagi seseorang dalam bertindak, bersikap dan berkeyakinan (King *et al.*, 2017).

Mengetahui nilai-nilai kerja yang dimiliki karyawan dapat menjadi bahan evaluasi bagi *Human Resource* untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Kemudian jika lembaga pendidikan dalam hal ini perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pariwisata dan perhotelan mengetahui bahwa nilai kerja seperti apa yang diperlukan mahasiswa Akomodasi Perhotelan dalam aktivitas kerja, maka dapat membantu mahasiswa agar memiliki pandangan atau gambaran agar dapat bekerja dengan baik dan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

Nilai kerja dapat diidentifikasi menggunakan suatu pengukuran disebut *Work Value Inventory* (WVI) dan dipopulerkan oleh Super (1968) diacu dalam (Chu, 2008). WVI dapat dipahami dalam Bahasa Indonesia sebagai Inventarisasi Nilai Kerja, merupakan skala untuk mengukur 15 subskala dari nilai kerja. Ke-lima belas subskala tersebut kemudian diklasifikasikan untuk mendapatkan kategori yang lebih luas dengan pendekatan dikotomi intrinsik dan ekstrinsik.

Nilai kerja instrinsik yaitu stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), altruisme (*altruism*), estetika (*aesthetic*), kebebasan (*independence*), kreativitas (*creativity*) dan pencapaian (*achievement*). Nilai kerja ekstrinsik yaitu pengembalian ekonomi (*economic returns*), prestis (*prestige*), manajemen (*management*), keamanan (*security*), hubungan pengawasan (*supervisory realtion*), rekanan (*associates*), lingkungan (*surroundings*), variasi (*variety*) dan cara hidup (*way of life*).

Penelitian terdahulu oleh Chen dkk. (2000) di Taiwan dengan judul *Tourism Student's Perceptions of Work Values: A Case Study of Taiwanese Universities*. Penelitian tersebut mencoba mengukur persepsi para mahasiswa tentang nilai kerja. Tujuannya sendiri adalah untuk memberikan wawasan tentang dampak nilai kerja terhadap kecenderungan pilihan pekerjaan melalui pendekatan segmentasi. Penelitian tersebut menemukan bahwa responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kluster berdasarkan persepsi tentang nilai kerja yaitu kelompok pencari prestasi, penggerak pendapatan dan pekerja liberal. Berkaitan dengan pilihan pekerjaan masa depan, mayoritas mahasiswa sebanyak 70,1% menyukai pekerjaan dibidang pariwisata dan perhotelan. Mereka memilih 3 bidang pekerjaan teratas yaitu dibidang *Travel Agent* ( 27,3%), *Airlines* (24,5%) dan *Hotels* (21,4%).

Melihat dari penelitian relevan tersebut, penelitian dalam karya tulis ini berfokus pada penelusuran mengenai pengalaman mahasiswa dalam menerapkan nilai kerja pada saat mereka bekerja, yang kemudian informasi-informasi tersebut akan dituangkan dalam bentuk deskripsi sehingga dapat diketahui nilai kerja apa saja yang paling menjadi perhatian oleh para mahasiswa Akomodasi Perhotelan PKK UNJ ketika bekerja.

## METODE

Target informan pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif PKK UNJ konsentrasi Akomodasi Perhotelan angkatan 2019 yang telah melaksanakan PKL. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* cocok digunakan dalam penelitian kualitatif karena penentuan sampel untuk mendapatkan data yang diinginkan didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Informan pada penelitian ini yaitu mahasiswa Akomodasi Perhotelan PKK UNJ angkatan 2019 yang PKL di hotel berbintang 4 dan 5. Hal tersebut bertujuan agar perolehan data bervariasi, tidak sempit pemikiran disebabkan oleh masing-masing mahasiswa yang merasakan PKL di hotel dengan status bintang berbeda. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode pendekatan fenomenologi. Pemilihan metode ini didasarkan pada jenis data yang ingin diperoleh yaitu data tentang bagaimana masing-masing informan memberikan makna dari pengalaman PKL di hotel.

Data primer yang digunakan pada penelitian ini berupa data hasil wawancara terhadap informan inti yaitu mahasiswa Akomodasi Perhotelan angkatan 2019 yang telah melaksanakan PKL. Selain informan inti, data diperoleh dari informan pendukung yaitu pembimbing lapangan (*supervisor*) dari hotel tempat mahasiswa PKL. Dasar penyusunan instrumen pedoman wawancara mengenai nilai kerja berasal dari instrumen penelitian terdahulu. Data sekunder berasal dari catatan lapangan pada saat peneliti melakukan pengamatan terhadap para informan baik saat wawancara atau interaksi lain diluar wawancara, dan pengamatan tidak langsung terhadap segala hal yang mendukung pernyataan informan. Selain itu, data berupa dokumentasi saat proses pengambilan data di lapangan juga digunakan. Dokumen-dokumen pendukung seperti catatan kegiatan harian yang ditulis oleh informan saat PKL (*daily report*), Salinan laporan PKL.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan pengamatan tidak langsung. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi model Miles and Huberman (1984) diacu dalam Bandur (2019) yang merupakan aktivitas *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing* dengan menggunakan bantuan *software Nvivo 12 plus* yang cocok untuk mengolah data kualitatif dalam jumlah banyak.

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2015) dilakukan dengan cara memeriksa *credibility* (validitas internal) dengan cara menggunakan teknik triangulasi yaitu triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Nilai Kerja Intrinsik (*Intrinsic Work Values*)

Nilai kerja intrinsik berarti penggolongan nilai kerja yang sifatnya berasal dari diri pribadi pekerja, yang memegang bagian dari keyakinan dalam bersikap dan bertindak pada saat bekerja. Nilai kerja intrinsik memiliki beberapa kategori diantaranya stimulasi intelektual, altruisme, kreativitas, manajemen dan pencapaian. Nilai kerja estetika (*aesthetic*) ditiadakan pada penelitian ini karena nilai tersebut kurang relevan dengan kondisi lapangan jika berdiri sendiri, dan dapat digabungkan dengan nilai kreativitas.

### Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual erat kaitannya dengan sesuatu hal yang dapat men-stimulus atau merangsang kemampuan intelektual seseorang, yang pada pembahasan ini ialah mahasiswa



seseorang untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain.

Tabel 1. Altruisme Mahasiswa Berdasarkan Kriteria Bintang Hotel

Altruisme - Motivasi Membantu Rekan Kerja	Hotel berbintang 5		Hotel berbintang 4	
	Informan Utama	Informan Pendukung	Informan Utama	Informan Pendukung
Berempati Pada Rekan Kerja	3	1	3	1
Ilmu Baru	2	0	1	1
Menghindari Kemungkinan Terjadinya Komplain	1	1	1	1
Pekerjaan Cepat Selesai	2	1	2	2

Tabel 1 merupakan bentuk visualisasi sederhana dari hasil analisis motivasi membantu rekan kerja pada kategori altruisme. Tindakan membantu rekan kerja yang dilakukan mahasiswa tentunya muncul karena adanya alasan atau motivasi. Berdasarkan angka-angka yang muncul dari hasil koding informasi yang disampaikan oleh seluruh informan, motivasi membantu rekan kerja karena berempati kepada rekan kerja menjadi salah satu motivasi yang paling sering diterapkan oleh mahasiswa di hotel pada saat pelaksanaan PKL, baik di hotel berbintang 4 maupun berbintang 5. Motivasi membantu rekan kerja karena berempati terhadap rekan kerja, muncul karena mahasiswa merasa kasihan, tidak tega atas kondisi rekan kerjanya, sehingga mahasiswa memilih untuk bertindak atau *take action* membantu rekan kerja, yang mana mahasiswa sendiri akan merasa puas, senang, setelah memberikan bantuan tersebut. Kehendak menolong berhubungan dengan besarnya empati seseorang (Setiawan & Sugiarti, 2013).

Motivasi membantu rekan kerja yang paling sering diterapkan selanjutnya oleh mahasiswa adalah agar pekerjaan menjadi cepat selesai, kemudian agar operasional berjalan lancar sehingga terhindar dari kemungkinan komplain tamu, serta motivasi untuk mendapatkan ilmu baru. Altruisme yang dilakukan oleh mahasiswa pada pelaksanaan PKL di hotel, baik itu di hotel berbintang 4 maupun berbintang 5 kemungkinan tidak sampai dapat memberikan kesejahteraan pada orang lain terutama rekan kerja, tetapi setidaknya mahasiswa mampu membuat operasional hotel menjadi lebih lancar dengan menyumbangkan sumber daya manusia berikut dengan bekal ilmu dan keterampilan yang dibawanya dari kampus.

### **Kreativitas (*Creativity*)**

Kreativitas atau *creativity* dalam nilai kerja memiliki arti sebagai kesempatan bagi seseorang untuk menciptakan hal-hal baru, merancang produk baru, atau mengembangkan ide-ide baru demi berkontribusi pada bidang pekerjaannya.

Tabel 2. Kreativitas Berdasarkan Kriteria Bintang Hotel

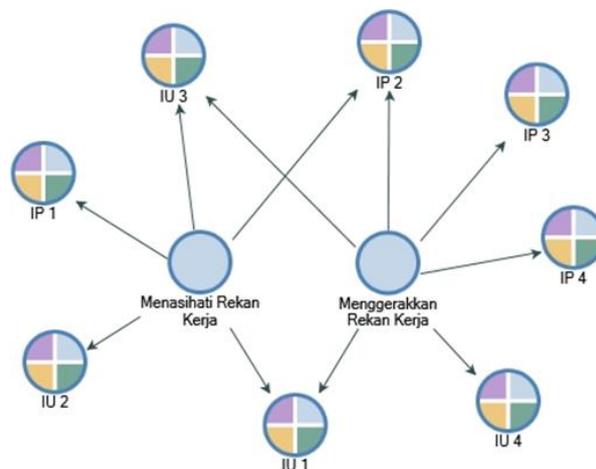
Nilai Kerja Kreativitas	Hotel berbintang 5		Hotel berbintang 4	
	Informan Utama	Informan Pendukung	Informan Utama	Informan Pendukung
Membuat atau Menyarankan Produk atau Ide Baru	2	1	6	5

Penjelasan atas tabel 2 dapat dinyatakan sebagai banyaknya koding yang dilakukan terhadap informasi dari seluruh informan, yang pada bahasan ini ialah pengkodean terhadap nilai kerja kreativitas. koding terhadap kreativitas mahasiswa PKL di hotel berbintang 5 lebih banyak, hal tersebut tidak berarti bahwa mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 lebih kreatif daripada mahasiswa PKL di hotel berbintang 5. Tercantum angka demikian dikarenakan terdapat beberapa kalimat yang disampaikan oleh informan dari hotel bintang 4 tersebut, yang dapat dikoding kedalam satu kode “membuat atau menyarankan produk atau ide baru” pada kategori nilai kerja kreativitas. Dapat dikatakan, penerapan kreativitas oleh mahasiswa pada pelaksanaan PKL di hotel baik hotel berbintang 4 maupun hotel berbintang 5 terbilang jarang dilakukan. Mahasiswa mengembangkan kemampuan kreativitasnya hanya dalam beberapa kesempatan, selebihnya mahasiswa dalam bekerja cenderung memilih untuk mengikuti standar operasional yang memang sudah berlaku. Berdasarkan penuturan dari Campbell yang diacu dalam Indrasari (2017) mengatakan kreativitas merupakan segala tindakan yang membuahkan hasil dan sifatnya baru (*novel*), berguna (*useful*), dan mudah dimengerti (*understandable*).

Selama pelaksanaan PKL, mahasiswa sudah dapat dikatakan menerapkan kemampuan kreativitas sesuai dengan kapasitas mahasiswa. Kreativitas tersebut muncul karena tuntutan dari pembimbing lapangan dan situasi mendesak sehingga mendorong mahasiswa untuk menyelesaikan tantangan tersebut, dan menghasilkan produk atau ide baru yang berguna bagi kepentingan hotel.

### Manajemen (*Management*)

Manajemen dalam konteks nilai kerja ini yaitu nilai yang terkait dengan keinginan untuk merencanakan pekerjaan orang lain atau setidaknya dapat merencanakan pekerjaan sendiri. Penerapan manajemen yang dieksplorasi dalam penelitian nilai kerja mahasiswa ini terdapat poin penting yaitu menggunakan kemampuan kepemimpinan.



Gambar 3. Pola Menggunakan Kemampuan Kepemimpinan dalam Nilai Kerja Intrinsik-Manajemen

Dari gambar 3 diatas, nilai kerja intrinsik kategori manajemen pada poin menggunakan kemampuan kepemimpinan, IU (Informan Utama) 1 yang merupakan mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 dan IU 3 yang merupakan mahasiswa PKL di hotel berbintang 5, terlihat yang pernah menerapkan kemampuan kepemimpinan dalam menasihati rekan kerja dan menggerakkan rekan kerja.

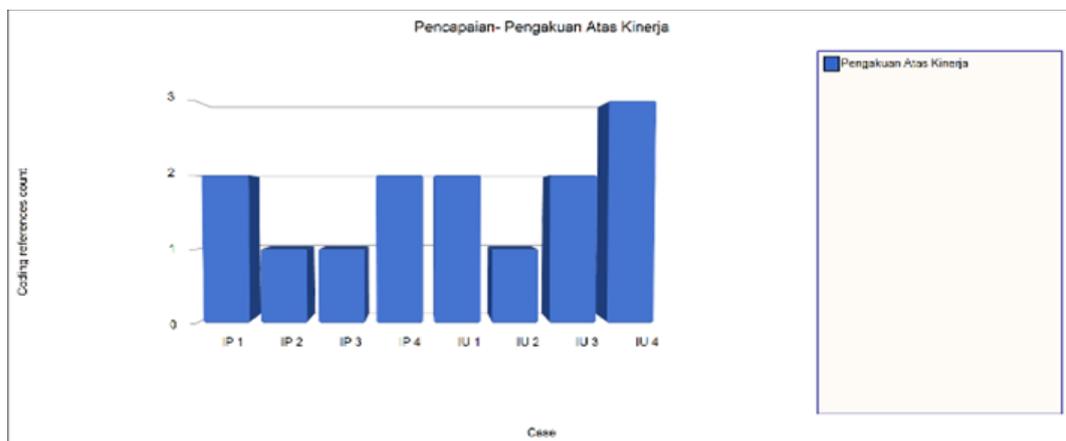
Baik mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 maupun mahasiswa PKL di hotel berbintang 5, kadarnya sama dalam menggunakan kemampuan kepemimpinan selama bekerja, yaitu menggerakkan rekan kerja dan menasihati rekan kerja. Sebagian besar kedua hal tersebut dilakukan kepada rekan sesama *trainee*, tidak ada dari informan yang menyampaikan bahwa mahasiswa pernah melakukan kedua hal tersebut kepada pembimbing lapangan. Hal tersebut karena mahasiswa menyadari kapasitas mereka yang masih sebagai *trainee* di hotel, yang justru merupakan objek dari penerapan kemampuan kepemimpinan oleh senior-seniornya.

Manajemen dalam konteks nilai kerja merupakan nilai yang terkait dengan keinginan untuk merencanakan pekerjaan orang lain atau setidaknya dapat merencanakan pekerjaan sendiri (Pizam & Lewis, 1979). Mahasiswa sebagai *trainee* atau siswa pelatihan tentu untuk dapat merencanakan pekerjaan orang lain menyesuaikan dengan kapasitasnya, dan untuk merencanakan pekerjaan sendiri hal tersebut sulit untuk dilakukan karena memang tugas-tugas kerja mahasiswa dalam program PKL ini telah diatur oleh pihak hotel.

Namun demikian, dalam skala kecil mahasiswa mampu menggunakan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki dalam beberapa kesempatan. Menurut Pahlevi (2018) 2 diantara 5 kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin ialah kemampuan menggerakkan dan kemampuan menyadarkan. Menggerakkan anggota tim untuk bekerja secara efektif agar dapat mencapai tujuan kerja yang diharapkan, menyadarkan anggota tim untuk memahami alasan dan konteks dari setiap tugas kerja yang diberikan.

### Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian atau *achievement* yang dimaknai sebagai perasaan puas yang dirasakan ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini melibatkan lebih banyak orientasi tugas dan keinginan untuk hasil yang nyata dalam pekerjaan yang dipilih (Pizam & Lewis, 1979). Hasil dari pekerjaan yang dilakukan disebut dengan kinerja.



**Gambar 4.** Pencapaian – Pengakuan Atas Kinerja Mahasiswa

Gambar 4. diatas menjelaskan pencapaian yang dialami oleh para IU (Informan Utama) dan didukung oleh pernyataan dari IP (Informan Pendukung). Pencapaian tersebut merupakan bentuk prestasi atas kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab nya. Terlihat pada gambar, IU 4 sebagai mahasiswa PKL di hotel berbintang 5, sebanyak 3 kali menyampaikan pengalaman pencapaiannya dalam bekerja, sementara rekannya yaitu IU 3, IU 2 dan IU 1 hanya ditemukan 2 informasi mengenai pencapaian dalam bekerja dari seluruh coding yang dilakukan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara jumlah pencapaian yang pernah dialami oleh mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 dan mahasiswa PKL di hotel berbintang 5.

Pencapaian dalam bekerja dapat dikatakan sebagai prestasi kerja, seperti yang disampaikan Sutrisno (2014) diacu dalam Arif dkk. (2020) bahwa ketika seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mencapai hasil kerja baik itu secara kuantitas maupun kualitas, itulah yang disebut dengan prestasi kerja. Hasil kerja kemudian disebut dengan istilah kinerja, karena kinerja merupakan pengertian dari *performance* sebagai hasil kerja yang makna sebenarnya lebih luas daripada sekadar hasil kerja, tetapi merupakan bagian dari proses pekerjaan berlangsung (Wardhana, 2021). Pencapaian atas kinerja mahasiswa dalam pelaksanaan PKL di hotel, baik hotel berbintang 4 maupun hotel berbintang 5, berawal dari pemberian tugas oleh seniornya, kemudian dengan inisiatif yang bagus dan pola pikir bahwa bekerja harus dilakukan dengan semaksimal mungkin untuk dapat selesai tepat waktu dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai tuntutan. Mahasiswa akan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tersebut dengan baik dan hasil yang bagus, kemudian disetujui oleh senior, akhirnya itulah sebuah pencapaian.

### Nilai Kerja Ekstrinsik (*Extrinsik Work Values*)

Nilai kerja ekstrinsik dimaknai nilai-nilai yang muncul setelah aktivitas pekerjaan dilakukan, dan datang dari luar diri seorang pekerja misalnya dari lingkungan sekitar pekerja tersebut. Yang termasuk dalam nilai kerja ekstrinsik diantaranya ialah prestise, kebebasan, keamanan, hubungan pengawasan, hubungan rekanan, lingkungan dan variasi.

Dalam penelitian ini, pengembalian ekonomi (*economic return*) dan pandangan hidup (*way of life*) ditiadakan atau tidak akan dieksplor lebih dalam karena kurang relevan dengan kondisi kenyataan lapangan, dimana orientasi mahasiswa sebagai *trainee* atau siswa pelatihan memang tidak tertuju pada pengembalian ekonomi seperti mendapatkan upah, didukung dengan tidak adanya undang-undang yang mengatur tentang pemberian gaji atau uang transport kepada siswa training. Sementara kategori pandangan hidup (*way of life*) penerapannya sulit diketahui pada mahasiswa training, karena PKL merupakan pengalaman pertama mereka untuk bekerja, sehingga belum ada referensi atau panduan bagi mahasiswa untuk menjalani pekerjaan sesuai dengan gaya hidup yang mereka inginkan, sementara *way of life* dalam konteks nilai kerja ialah menjalani pekerjaan sesuai dengan gaya hidup yang diinginkan. Justru semua tugas dan tanggung jawab mahasiswa trainee ialah yang sudah diatur sedemikian rupa untuk mahasiswa patuhi.

### Prestise (*Prestige*)

Prestise atau *prestige* dimaknai sebagai nilai yang muncul dari lingkungan sekitar yang membuat seseorang memiliki pembawaan yang baik dihargai dan dihormati oleh orang lain. Prestise dalam konteks ini terlepas dari status atau kekuatan seseorang dalam organisasi kerjanya, melainkan berkaitan dengan wibawa atas prestasi dan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 3. Prestis Mahasiswa dalam Pelaksanaan PKL di Hotel

Prestise Mahasiswa	Hotel berbintang 5		Hotel berbintang 4	
	Informan Utama	Informan Pendukung	Informan Utama	Informan Pendukung
Dianggap Sebelah Mata	0	0	1	0
Pengaruh Penting	2	2	1	2

Pemaparan pertama mengenai prestise mahasiswa dalam pelaksanaan PKL adalah poin dianggap sebelah mata oleh rekan kerja, yang mana pernah dialami oleh IU 1, sebagaimana terlihat pada tabel 3 baris pertama. Kecelakaan kerja yang pernah dialami oleh mahasiswa menjadi berlanjut yang berakibat diremehkannya mahasiswa oleh salah satu senior, karena memang kecelakaan kerja tersebut diakibatkan oleh kelalaian mahasiswa sendiri yang tidak

menggunakan *safety shoes* yang sesuai standar. Senior tersebut menganggap pekerjaan mahasiswa tidak cakap. Untuk mengatasi hal tersebut, mahasiswa berusaha “*mengambil hati*” untuk memperbaiki komunikasi dengan senior tersebut. Untuk poin memiliki pengaruh yang penting dalam bidang kerjanya, atau pekerjaan yang dilakukan dianggap penting menjadi salah satu bentuk prestise mahasiswa selama pelaksanaan PKL

Prestise atau wibawa yang pernah dialami mahasiswa dalam pelaksanaan PKL di hotel baik hotel berbintang 4 maupun bintang 5, tidak ada perbedaan dalam jumlah penerapannya. Dari keempat informan mahasiswa, hanya 1 mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 yang kurang percaya diri dalam mengungkapkan bahwa dirinya pernah berkontribusi dalam memiliki pengaruh atas rekan *trainee* lainnya. Sementara 3 mahasiswa lainnya, diketahui atas kemampuannya dalam mencapai kinerja yang bagus dan memiliki inisiatif tinggi menjadi berwibawa dan mampu menjadi contoh bagi rekan kerjanya, setidaknya bagi rekan sesama *trainee*.

Prestise berarti nilai kerja yang muncul dari luar diri seseorang disebabkan karena pandangan orang lain terhadap diri seseorang yang memunculkan rasa hormat, namun prestise terlepas dari status dan kekuasaan. Prestise dalam nilai kerja berarti kemampuan dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu hal yang bertujuan untuk kelancaran kerja.

### Kebebasan (*Independence*)

Kebebasan berarti nilai yang mewakili keinginan untuk bekerja dengan caranya sendiri, secepat atau selambat keinginan tanpa campur tangan yang tidak semestinya. Di sisi lain, dalam budaya kerja siswa pelatihan atau mahasiswa PKL di Indonesia, kebebasan untuk bekerja dengan cara sendiri tidak bisa terlepas dari campur tangan orang lain. Campur tangan yang semestinya dibutuhkan dalam nilai kebebasan ini yaitu campur tangan dari pembimbing lapangan di tempat mahasiswa PKL.

Tabel 4. Kebebasan dalam Bekerja

Kebebasan Bekerja	Dalam	Hotel berbintang 5		Hotel berbintang 4	
		Informan Utama	Informan Pendukung	Informan Utama	Informan Pendukung
Bebas Berkreasi		3	3	5	4
Bebas Dalam Pengambilan Keputusan		3	0	4	2

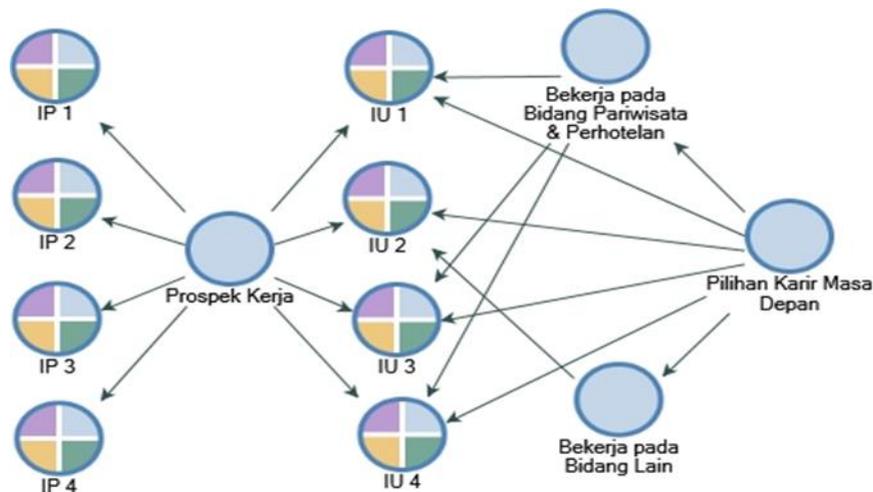
Angka-angka diatas mewakili jumlah *codes references* atau sumber rujukan atas kode, yang didapatkan dari sumber data utama yaitu transkrip wawancara dan data pendukung dari pengamatan atau dokumen pendukung. Dalam menjalankan pekerjaan sebagai *trainee*, mahasiswa tetap mendapatkan kebebasan. Jenis kebebasan yang didapatkan mahasiswa dapat diketahui melalui informasi pengalaman mahasiswa terkait kebebasan dalam bekerja yaitu kebebasan dalam berkreasi dan kebebasan dalam menentukan keputusan. Sebelum kebebasan tersebut direalisasikan pada pekerjaan yang menjadi tugas mahasiswa, maka dilakukan konfirmasi terlebih dahulu kepada pembimbing lapangan untuk mendapatkan persetujuan atau setidaknya diketahui oleh pembimbing lapangan tersebut.

Tujuannya agar jika terdapat hal yang kurang sesuai, pembimbing lapangan dapat memberikan arahan dan agar meminimalisir kegagalan atau komplain. Kebebasan dalam berkreasi dan menentukan keputusan yang diberikan kepada mahasiswa dapat melatih kreatifitas, kemampuan menentukan keputusan dalam keadaan mendesak, dan rasa tanggung jawab mahasiswa, karena hasil dari penerapan kebebasan tersebut tidak boleh merugikan operasional hotel ataupun orang lain.

### Keamanan (Security)

Keamanan atau *security* dalam konteks nilai kerja dimaknai sebagai nilai yang secara tidak langsung membantu seseorang untuk mengetahui apakah dirinya dapat bertahan atau bahkan berkembang dalam bidang pekerjaannya. Penelitian ini memaparkan pengalaman keamanan kerja yang didapatkan oleh mahasiswa dalam pelaksanaan PKL di hotel.

Keamanan kerja menjadi salah satu jaminan yang diharapkan karyawan pada dewasa ini, karena tidak hanya berhubungan dengan gaji yang diterima, melainkan berkaitan pula dengan kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja (Utama *et al.*, 2015). Sama halnya dengan yang diharapkan oleh mahasiswa ketika melaksanakan PKL yang mana bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja dunia industri, maka mahasiswa juga mengharapkan jaminan keamanan atau bisa disebut keamanan prospek kerja mahasiswa setelah lulus melaksanakan PKL. Hal tersebut, agar mahasiswa memiliki kesempatan untuk menentukan pilihan karir atau pekerjaan pada masa depan.



**Gambar 5.** Keamanan Kerja pada Mahasiswa PKL

Gambar 5 diatas mewakili poin penting dari keamanan kerja yang didapatkan oleh mahasiswa dalam pelaksanaan PKL di hotel, berdasarkan informasi yang disampaikan oleh para informan. Pada gambar diatas, "IU" adalah koding untuk "Informan Utama" dan "IP" adalah koding untuk "Informan Pendukung". Informasi-informasi yang berkaitan dengan peluang kerja yang bisa diperoleh mahasiswa setelah pengembangan *skill and knowledge* dalam program PKL, dikoding pada kode prospek kerja. Kemudian informasi-informasi yang berkaitan dengan pertimbangan atau rencana pekerjaan yang akan dijalankan mahasiswa setelah pelaksanaan PKL selesai dan setelah lulus dari perkuliahan, dikoding pada kode pilihan karir masa depan.

Prospek kerja yang dapat diperoleh mahasiswa dalam bidang pariwisata dan perhotelan antara lain berwirausaha dibidang produk makanan dan minuman, bekerja di berbagai tempat yang membutuhkan *food & beverage service* seperti tentu saja hotel, restoran, bar, dan lain sebagainya, serta berbagai tempat yang membutuhkan pelayanan kantor depan (*front office*). Selain itu, karena luasnya cakupan pekerjaan di hotel, begitu pula dengan *jobdesc* mahasiswa yang kerap mengalami *rolling job*, membuat mahasiswa dapat menentukan pilihan karir untuk masa depan.

Analisis terhadap pilihan karir mahasiswa diantaranya mahasiswa ingin bekerja sebagai guru perhotelan karena sesuai dengan lulusan S1 Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Universitas Negeri Jakarta, konsentrasi Akomodasi Perhotelan yang bergelar sarjana pendidikan. Atau kru *kitchen* disalah satu perusahaan transportasi darat di Indonesia, atau berwirausaha dibidang makanan, *banquet server* dan *front desk agent*. 3 dari 4 mahasiswa sudah mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya setelah mendapatkan pengalaman PKL, dengan bekerja di hotel sebagai *banquet server*, *front desk agent* dan menjadi *cook helper* di sebuah kantin milik institusi pendidikan sekaligus berwirausaha di

bidang makanan. Sementara 1 mahasiswa masih belum mencoba untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya setelah mendapatkan pengalaman PKL.

### Hubungan Pengawasan (*Supervisory Relation*)

Pengawasan yang dilakukan oleh pembimbing lapangan diberikan secara adil kepada semua *trainee*, tidak membedakan satu sama lain, dan diperlakukan secara baik dan layak. Lewis (2013) diacu dalam Herdiyanti dkk., (2022) mengatakan keadilan interaksional yang biasa diterapkan di lingkup kerja bersifat interpersonal, mencerminkan setiap orang (pekerja) diperlakukan dengan sopan dan bermartabat, serta dihargai dalam menjalankan tugasnya.



**Gambar 6.** Hubungan Pengawasan-Keadilan Atasan pada Pelaksanaan PKL Mahasiswa

Bentuk pengawasan tersebut antara lain dengan mengontrol kinerja mahasiswa sekaligus berbagi tips untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, meskipun terkadang kurang sesuai dengan SOP yang seharusnya. Namun dengan memberikan penjelasan yang logis, pembimbing lapangan mampu mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti perintahnya agar pekerjaan dan hasil pekerjaan lebih efektif dan efisien. Kemudian keadilan interaksional yang bersifat informasional mencerminkan pengawasan dengan pemberian informasi secara jelas kepada setiap pekerja mengenai mengapa setiap prosedur harus dijalankan dengan baik (Herdiyanti *et al.*, 2022). Sehingga dalam bekerja, mahasiswa dapat merasakan dirinya mendapat keadilan, karena telah mendapat pengetahuan, dan dapat bekerja secara terarah, kemudian dapat menemukan solusi jika terjadi masalah pada saat bekerja.

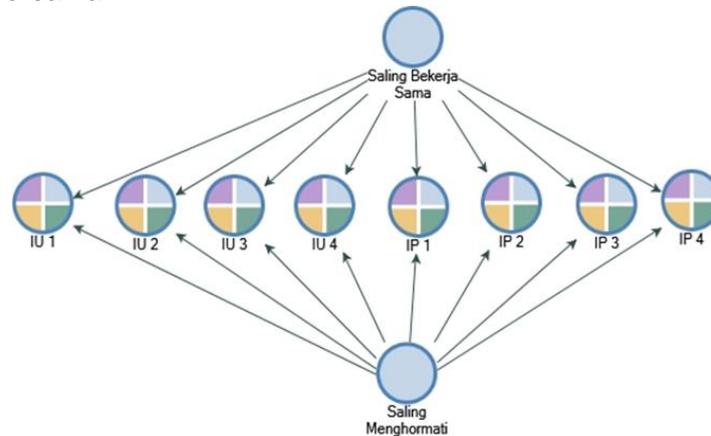
Jika mahasiswa secara sadar melanggar peraturan yang berlaku, maka pembimbing lapangan akan bertindak untuk memberi peringatan sebagai bentuk kontrol terhadap perilaku mahasiswa. Meskipun harus memberikan teguran, namun pembimbing lapangan menegur secara baik-baik dan memberikan peringatan atau nasihat, tidak menegur bawahannya didepan orang lain, baik itu didepan tamu ataupun didepan rekan kerja lain agar tidak berujung mempermalukan orang yang ditegur.

### Hubungan Rekan Kerja (*Associates*)

Hubungan rekan kerja atau *associates* berarti nilai yang mengarahkan seseorang membangun kontak/hubungan baik dengan semua orang yang berada di lingkungan tempat kerjanya. Bagaimana hubungan mahasiswa dengan rekan kerjanya dianalisis dalam penelitian ini, kemudian dipaparkan dalam 2 poin yaitu hubungan yang saling menghormati dan saling bekerja sama. Indikator dalam mengidentifikasi hubungan rekan kerja disampaikan oleh Yuwono dan Khajar (2015) diacu dalam (Nugraha & Suherna, 2019) yang diantaranya

adalah saling menghormati dan saling bekerja

Para pembimbing lapangan mendorong mahasiswa untuk mengembangkan dirinya dalam mengungkapkan ide/gagasan dan keterampilannya. Apapun hasilnya, tetap *disupport* oleh rekan kerja yang lain. Hal tersebutlah bagian dari saling menghormati dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja. Dari saling menghormati, komunikasi yang baik terjalin, lalu bisa tercipta hubungan yang saling bekerja sama untuk memecahkan masalah kerja dan mencapai tujuan bersama.



**Gambar 7.** Hubungan Rekan Kerja

Gambar 7 mewakili informasi hubungan antara mahasiswa dengan rekan kerja. Lebih jelasnya, informasi-informasi tersebut di *coding* menjadi *code* saling menghormati dan saling bekerja sama. Atau dengan kata lain, kode saling menghormati dan saling bekerja sama tersebut merupakan tema pokok dari informasi tentang hubungan mahasiswa *trainee* dengan rekan kerja yang disampaikan oleh para informan, baik IU maupun IP.

Berkomunikasi dengan cara yang sopan yaitu dengan menjadi pendengar yang baik, memahami karakter dan kedudukan orang yang menjadi lawan bicara. Realisasi dari saling menghormati lainnya dengan gemar menyapa jika bertemu dengan rekan kerja. Dengan gemar menyapa rekan kerja dimanapun bertemu, menunjukkan bahwa semua orang perlu dihormati terlepas dari apapun kedudukan atau statusnya, tentu sapaan yang ditujukan dengan tetap ramah dan paham situasi kondisi.

### Lingkungan (*Surroundings*)

Lingkungan atau *surroundings* dalam konteks nilai kerja ialah nilai yang mencerminkan apresiasi terhadap kondisi tempat kerja menyenangkan, nyaman; misalnya tidak terlalu panas atau terlalu dingin, tidak berisik, tidak kotor, sesuai dengan sanitasi, rapih, teratur, dan lain sebagainya. Hotel sebagai sebuah industri yang tentu saja berorientasi pada laba, menciptakan lingkungan kerja yang cocok untuk kepuasan kerja karyawan menjadi tuntutan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Kukiqi (2017) dapat dibedakan menjadi 3 bentuk, yaitu lingkungan fisik, lingkungan psikologis dan lingkungan kerja sosial. Penelitian ini memaparkan pengalaman mahasiswa sebagai *trainee* saat menjalankan PKL (Praktik Kerja Lapangan), bagaimana lingkungan fisik dan psikologi yang dirasakan oleh mahasiswa di tempat kerjanya.

Lingkungan yang diharapkan oleh karyawan adalah lingkungan yang dapat memberikan rasa nyaman dan tenang di tempat kerja karena tersedianya fasilitas dan sarana lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Badeni, 2013) diacu dalam (Dari *et al.*, 2021). Diketahui dari hasil analisis, lingkungan yang baik secara fisik banyak ditemukan pada pengalaman PKL mahasiswa di hotel berbintang 5, sementara lingkungan kerja secara psikologis baik pada hotel bintang 4 maupun hotel berbintang 5 yang didapatkan atau dirasakan oleh mahasiswa terbilang baik.

Tabel 5. Nilai Kerja Ekstrinsik-Lingkungan Kerja

INFORMAN *IP: Informan Pendukung *IU: Informan Utama	Lingkungan Fisik		Lingkungan Psikologis	
	Lingkungan Fisik Baik	Lingkungan Fisik Kurang Baik	Lingkungan Psikologis Baik	Lingkungan Psikologis Kurang Baik
IP 1	0	2	1	0
IP 2	1	1	1	0
IP 3	1	0	1	0
IP 4	1	0	1	0
IU 1	0	2	0	2
IU 2	1	1	1	1
IU 3	1	2	0	2
IU 4	4	1	2	0

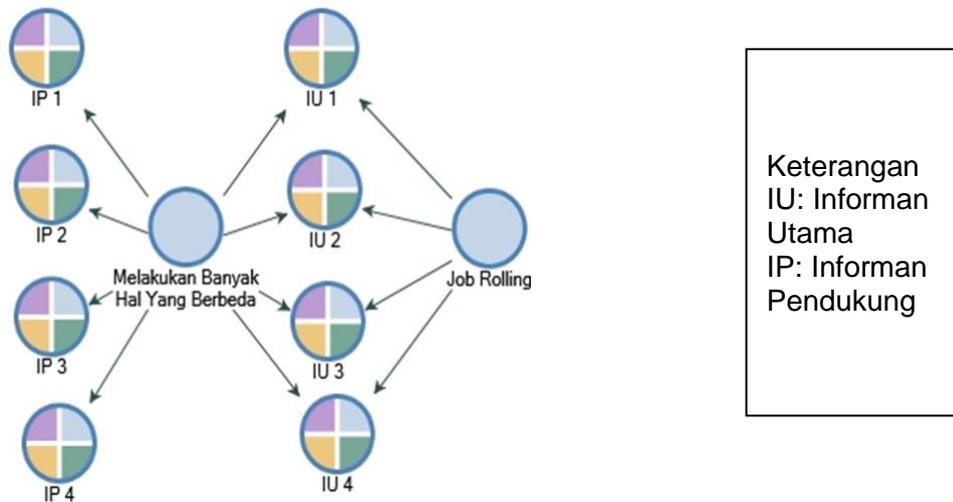
Tabel 5 mewakili informasi tentang lingkungan tempat mahasiswa melaksanakan PKL. Poin dari lingkungan tempat kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Untuk lebih mempermudah seperti apa sifat dari kedua lingkungan tersebut, dibuatlah kode atas lingkungan fisik yang memadai dan tidak memadai, serta lingkungan psikologis yang memadai dan tidak memadai. Angka-angka yang muncul pada tabel 5 berarti banyaknya pernyataan para informan yang di koding pada kode terkait

Dikatakan demikian karena mahasiswa bekerja dengan lingkungan orang-orang atau rekan kerja yang suportif, kooperatif dan saling membantu sehingga mahasiswa tetap dapat bekerja dengan perasaan yang nyaman, aman dan profesional. Meskipun, terkadang mahasiswa terkendala dalam bekerja diakibatkan faktor lingkungan itu sendiri terutama lingkungan fisik yang tidak sesuai harapan sehingga memperlambat pekerjaan yang akhirnya mendapat teguran atau komplain baik dari tamu maupun dari atasan. Tetapi mahasiswa dapat dengan segera menyesuaikan diri dan berusaha menyelesaikan permasalahan.

### Variasi (*Variety*)

Instrumen *WVI (Work Value Inventory)* yang dikembangkan oleh Super (1968) diacu dalam Chu (2008) Variasi atau *variety* berarti seorang pekerja diberikan kesempatan dan kemudian memanfaatkan kesempatan tersebut untuk melakukan berbagai macam tugas yang berbeda agar dapat menghindari rutinitas kerja yang terlalu monoton dan dapat menunjukkan berbagai kemampuan yang dimiliki. Nilai kerja variasi yang dipaparkan pada penelitian ini yaitu mengenai kesempatan rotasi kerja atau *job rolling* yang biasanya didapatkan mahasiswa dari pihak hotel dan bagaimana mahasiswa mengatasi cara kerja yang monoton agar lebih bervariasi.

Variasi atau *variety* berarti seorang pekerja diberikan kesempatan dan kemudian memanfaatkan kesempatan tersebut untuk melakukan berbagai macam tugas yang berbeda agar dapat menghindari rutinitas kerja yang terlalu monoton dan dapat menunjukkan berbagai kemampuan yang dimiliki. Variasi kerja merupakan upaya dalam menghasilkan fleksibilitas tenaga kerja yang dilakukan perusahaan dengan mengalihkan kapasitas karyawan ke bagian yang sedang membutuhkan melalui cara yaitu rotasi kerja (Yahya, 2023).



**Gambar 8.** Nilai Kerja Ekstrinsik- Variasi dalam Bekerja

Gambar 8 merupakan cerminan dari informasi mengenai variasi yang didapatkan oleh mahasiswa Akomodasi Perhotelan UNJ dalam pelaksanaan PKL di hotel. Variasi yang dimaksud yaitu *job rolling* atau pertukaran pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. *Job Rolling* dialami oleh 3 dari 4 mahasiswa yang menjadi IU pada penelitian ini.

*Job Rolling* dialami oleh 3 dari 4 mahasiswa yang menjadi informan pada penelitian ini, sedangkan 1 mahasiswa tidak mengalami *job rolling*, tetapi tetap berkesempatan untuk bertugas di bagian lain yang masih dalam satu divisinya. Melakukan banyak hal untuk mengatasi cara kerja yang monoton juga menjadi tantangan bagi mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan dalam berinovasi, berimprovisasi bekerja, untuk menghindari *stress* kerja tanpa menyalahi aturan.

*Job Rolling* dan banyak melakukan hal atau bekerja dengan cara yang berbeda-beda dapat menjadi salah satu cara mahasiswa mengembangkan diri dan sangat bermanfaat bagi mahasiswa. Karena hal tersebut, mahasiswa dapat memiliki berbagai keterampilan, tidak hanya pada satu jenis keterampilan, dan itulah yang dibutuhkan di industri perhotelan dan pariwisata. Tentu hal ini menjadi peluang bagi mahasiswa untuk jaminan karir masa depan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Nilai kerja (*work value*) mahasiswa jurusan akomodasi perhotelan pada pelaksanaan PKL di hotel yang menjadi perhatian lebih adalah nilai kerja intrinsik berupa stimulasi intelektual dan nilai kerja ekstrinsik berupa lingkungan. Stimulasi intelektual mahasiswa Akomodasi Perhotelan UNJ yang PKL di hotel berbintang 4 lebih sering diterapkan dibanding mahasiswa yang PKL di hotel berbintang 5. mahasiswa PKL di hotel berbintang 4 lebih sering mengalami masalah dan tentu lebih sering pula menangani masalah. Sementara mahasiswa PKL di hotel berbintang 5 lebih jarang mengalami masalah dan tentu lebih jarang menangani masalah. Dari pengamatan terhadap informasi yang disampaikan mahasiswa dan pembimbing lapangan penyebab masalah berasal faktor *human error* dari diri mahasiswa, ketersediaan bahan dan alat kerja serta prasarana penunjang kerja. Berkaitan dengan penemuan bahwa lingkungan yang baik secara fisik banyak ditemukan pada pengalaman PKL mahasiswa di hotel berbintang 5, sementara lingkungan kerja secara psikologis baik pada hotel berbintang 4 maupun hotel berbintang 5 yang didapatkan atau dirasakan oleh mahasiswa terbilang baik.

Kemudian sebagai saran untuk Manajemen Prodi PKK konsentrasi Akomodasi Perhotelan hendaknya dapat mengarahkan mahasiswa yang akan PKL ke berbagai hotel berbintang 5 saja. Namun tidak menutup kemungkinan apabila kuota tidak mencukupi, maka direkomendasikan PKL ke hotel berbintang 4 terutama hotel yang berpredikat *chain* internasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Prestasi Kerja. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bandur, A. (2019). *Penelitian Kualitatif: Studi Multi-Disiplin Keilmuan dengan NVivo 12 Plus*. Mitra Wacana Media.
- Chen, J. S., Hei-Lin Chu, K., & Wu, W. (2000). Tourism students' perceptions of work values: A case of Taiwanese universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(6), 360–365.
- Chu, K. H. L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29(2), 320–330. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.03.003>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 289–294. <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/418/245>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Klim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pertama). Indomedia Pustaka. [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Jena, Y. (2018). Altruisme sebagai dasar tindakan etis menurut Peter Singer. *Respons: Jurnal Etika Sosial*, 23(01), 59–82.
- King, C., Murillo, E., & Lee, H. (2017). The effects of generational work values on employee brand attitude and behavior: A multi-group analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.07.006>
- Kukiqi, E. (2017). Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo. *International Journal of Education and Research*, 5(7), 187–192. <https://in.ijern.com/journal/2017/July-2017/13.pdf>
- Nugraha, F., & Suhera. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 37–52. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Pahlevi, D. (2018). *Quantum leadership the 5th level of execution : konsep kepemimpinan yang tak lekang ditelan perubahan zaman/Derli Pahlevi*. PT Gramedia Pustaka Utama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1127642#>
- Pizam, A., & Lewis, R. C. (1979). Work values of hospitality students. *Hospitality Education and Research Journal*, 3(2), 5–16.
- Setiawan, M. B., & Sugiarti, L. R. (2013). Altruisme ditinjau dari empati pada siswa SMK. *Dalam Jurnal*, 1(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1968). *Work values inventory*. Houghton Mifflin Boston.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/14398>
- Wardhana, A. (2021). *Kinerja dan Penilaian Prestasi Kerja* (pp. 102–114).
- Yahya, S. S. (2023). *Pengaruh Variasi Kerja, Pemberdayaan Dan Persepsi Terhadap Janji Dan Dampaknya Terhadap Niat Pekerja Pada PT BCA Di Surabaya*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3500>