

Faktor-faktor penentu pengembangan karier karyawan di holiday inn resort baruna kuta bali

Tjokorda Raka Febrian Tanaya¹⁾, Ni Putu Ratna Sari²⁾, Putu Ratih Pertiwi³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Jalan Dr. R. Goris No. 7, Denpasar Bali Tel/Fax. 62 361 223798, www.fpar.ac.id
Email : Cok.febrían9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengembangan karier karyawan yang terjadi di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Pada tahun 2016 sudah terjadi 35 kali pengembangan karier dan terjadi hampir diseluruh departemen di hotel ini. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor penentu pengembangan karier karyawan dan faktor dominan dalam menentukan pengembangan karier karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. Data penelitian ini didapat dari hasil observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, dokumentasi. Teknik penentuan sampel menggunakan proporsional random sampling menggunakan 100 responden. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif kualitatif dengan skala likert dan analisis deskriptif kuantitatif dengan uji validitas, uji reabilitas dan analisis faktor dengan program SPSS 22.0. Variabel pengembangan karier memiliki 15 faktor indikator. Hasil dari penelitian ini, nilai Measure of Sampling asequancy (MSA) lebih dari 0,5 sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis faktor maka dari itu tidak ada faktor yang terbuang. Didapatkan hasil bahwa terdapat 3 faktor penentu pengembangan karier karyawan dengan nilai loading faktor sebesar 63.410 %. Faktor pertama adalah Faktor prestasi karyawan dengan nilai 45,499, Faktor kedua adalah Faktor Jabatan dengan nilai 10,917, dan Faktor Ketiga adalah Faktor hasil dengan nilai 6,993. Faktor yang paling dominan sebagai penentu pengembangan karier karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali adalah faktor prestasi karyawan dengan nilai eigenvalue 6,825 dan memiliki nilai variance 45,499 %. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak hotel lebih giat mengadakan pelatihan guna meningkatkan prestasi karyawan dan diberi pemahanan untuk mempermudah pengembangan karier yang akan dilakukan oleh karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Karyawan, Analisis faktor, Holiday Inn

Abstract

The Backgrounds of this research is employees career development at Holiday Inn Resort Baruna Bali. in 2016, 35 of career development has occurred around whole department I n this hotel. The objective to obtain out which factors could be determining employees carrer development and also to find out the dominant factor in determining employees carier development in Holiday Inn Resort Baruna Bali Kuta Bali. The data was obtained through observation, depth interview, quesstionnaire, literature studies and documentation. Proportional random sampling technique is used to selected 100 samples. Descriptive qualitative analysis technique was analyzed busing likert scale and quantitative analyzed using validity test, realibility test, and factor analysis by SPSS 22.0 program. career development variabel which has is 15 indicators. The result shows that the value of Measure of Sampling asequancy (MSA) is more than 0,5 , which means it can be proceeded to the factor analysis , and there is no factor should be ignored. There are 3 determinants factor of employee career development base on the result of determinant factor analysis where the value of loading factor is 63, 410 %. The first factor is mentor and sponsor with 45,499 % as the value. The second factor is status of position with 10,917 % as the value. And the third factor is resignation by own request with 6,993% as value. Base on those 3 factor the factor mentor and sponsor is where it has the eigenvalue of 6,825 and its variance value is 45,499 %. A dominant factors to determinats the employees career development in Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. By this reseach hotel is suggested to increase the number of training that they have been conducted in order to improving the achievement of the employee and intensively giving a coach for the employee to help and support them in developing their career.

Keywords: Career Development, Employees, Factors, Holiday Inn

1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan suatu sektor utama yang di unggulkan oleh provinsi Bali dimana pembangunan pada sektor ini terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahunnya. Khususnya di bidang jasa perhotelan yang ada di Bali dari tahun ke tahunnya terjadi peningkatan pertumbuhan hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Data Pertumbuhan Hotel Berbintang dan Non Berbintang di Bali Tahun 2012-2016

Tahun	Hotel Berbintang (Unit)		Hotel Non Berbintang (Unit)		Total Hotel (Unit)	Pertumbuhan (%)
	Akomodasi	Kamar	Akomodasi	Kamar		
2012	218	24.215	1696	24.322	1.914	-
2013	227	24.860	1816	26.013	2.043	6,73
2014	249	28.811	1801	26.853	2.050	0,34
2015	281	31.596	1798	28.717	2.079	1,41
2016	317	33.599	1788	26.588	2.105	1,25

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2017

Pada Tabel 1 diatas dapat kita lihat jumlah pertumbuhan hotel yang ada di Bali mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini dapat kita lihat dari jumlah hotel yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya yang pada tahun 2012 berdiri sebanyak 1914 unit komodasi dan pada tahun 2016 sebanyak 2105 unit hotel.

Dengan semakin banyaknya jumlah hotel yang dibangun di Bali maka semakin banyak pula dibutuhkan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan operasional hotel yang dibangun di Bali. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri pariwisata di Bali yang dapat dilihat pada tabel berikut ini .

Tabel 2 Jumlah Tenaga Kerja yang terserap pada Industri Pariwisata Di Provinsi Bali (Periode 2011 – 2015)

No	Jenis Usaha	Tahun				
		2011 (Orang)	2012 (Orang)	2013 (Orang)	2014 (Orang)	2015 (Orang)
1	Akomodasi					
2	Hotel Berbintang	29.817	29.966	29.967	29.990	30.297
3	Hotel Non bintang	18.413	18.486	18.560	18.617	18.890
4	Pondok Wisata	1.980	1.988	1.998	2.011	2.241
5	Restoran	24.945	25.069	25.170	25.320	25.417
6	Transportasi	4.213	4.420	4.644	4.944	4.993
7	Biro Perjalanan	9.414	9.461	10.075	10.375	10.212
Total		88.782	89.390	90.414	9.1257	92.050
Total Pertumbuhan		3,80	0,68	1,15	0,93	0,84

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, 2015

Dari Tabel 2 diatas dapat dilihat perkembangan tenaga di sektor pariwisata dari tahun ke tahunnya terus mengalami peningkatan secara signifikan khususnya pada sektor hotel berbintang maupun hotel non bintang. Pada hotel berbintang pada tahun 2011 terserap sebanyak 29.817 orang dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebanyak 30.297 dan pada hotel non bintang pada tahun 2011 terserap sebanyak 18.413 orang dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2015 sebanyak 18.890 orang. Hal ini membuktikan sektor perhotelan di Bali masih banyak menyerap tenaga untuk bekerja di sektor ini.

Salah satu *chain* hotel berbintang sebagai penyedia jasa perhotelan yaitu InterContinental® Hotel Group (IHG). InterContinental® Hotel Group (IHG) merupakan salah satu *chain* hotel terbesar di dunia yang memiliki unit hotel sebanyak 5000 unit yang tersebar di 100 negara yang ada di dunia yang sebagian besar dibangun dan mengambil konsep sesuai dengan budaya masyarakat lokal. InterContinental® Hotel Group (IHG) sendiri memiliki slogan yaitu “*Great Hotels Guests Love*” yang memiliki arti group hotel ini ingin membuat tamu yang menginap di hotel mereka merasa senang dan ingin kembali lagi untuk menginap di InterContinental® Hotel Group (IHG). Adapun berberapa *brand* InterContinental® Hotel Group (IHG) yang dibangun di Bali yang tersebar di berberapa kawasan di Bali antara lain Jimbaran, Kuta, dan Tanjung Benoa. Berikut ini hotel dan lokasi *brand* InterContinental® Hotel Group (IHG) yang dibangun di Bali yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 InterContinental® Hotel Group (IHG) di Bali

No.	Brand Hotel	Lokasi Hotel
1.	InterContinental® Hotel & Resort	Jln. Uluwatu No. 45, Jimbaran, Bali
2.	Holiday Inn Resort® Baruna Bali	Jln. Wana Segara No. 33, Tuban, Bali
3.	Holiday Inn Resort® Bali Benoa	Jln. Pratama No. 86, Tanjung Benoa, Kuta Selatan
4.	Holiday Inn Express® Baruna Bali	Jln. Wana Segara No. 33A, Tuban, Bali
5.	Holiday Inn Express® Kuta Raya	Jln. Raya Kuta No. 39, Badung, Bali
6.	Indigo Hotel Bali Seminyak Beach	Jln. Camplung Tanduk No. 10, Seminyak, Bali

Sumber : InterContinental Hotel Group, 2017

Dari Tabel 3 diatas dapat dilihat InterContinental® Hotel Group memiliki 6 properti hotel yang dibangun di Bali. Hotel tersebut tersebar di kawasan pariwisata yang ada di Bali.

Dari beberapa *brand* InterContinental® Hotel Group (IHG) yang ada di Bali Holiday Inn Resort Baruna Bali merupakan salah satu *brand IHG* yang ada di ada dikawasan kuta khususnya Pantai Jerman Kuta. Holiday Inn Resort merupakan salah satu *brand IHG* yang sudah berdiri selama 8 tahun lamanya dan banyak dipilih sebagai lokasi menginap oleh wisatawan yang berkunjung ke kawasan kuta. Berikut ini merupakan data kunjungan wisatawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali Tahun 2012 hingga 2016 yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini .

Table 4 Data Kunjungan Wisatawan ke Holiday Inn Resort Baruna Bali Tahun 2012 – 2016

Tahun	Jumlah Kunjungan Wisatawan	Pertumbuhan (%)
2012	53.751	-4,37
2013	50.121	-6,75
2014	38.941	-22,30
2015	38.956	-25,64
2016	42,445	8,93
Total	224,214	-32,72

Sumber : Front Office Holiday Inn Resort Baruna Bali, 2016

Dari Tabel 4 diatas kita dapat melihat data kunjungan wisatawan yang menginap di Holiday Inn Resort Baruna Bali pada tahun 2012 sebanyak 53.751 orang atau -4,37% namun pada tahun 2013 terjadi penurunan 30.121 atau -6,75% dan terus mengalami penurunan dari tahun ke tahunnya.

Bapak Gede Udiastama (*Learning & Development Manager*)

“penurunan ini disebabkan oleh diadakannya renovasi di beberapa bagian pada hotel ini dan pada tahun 2016 setelah selesai dilakukan renovasi”

Kunjungan wisatawan kembali meningkat sebanyak 42, 445 atau 8,93 %. Hal tersebut membuktikan Holiday Inn Resort Baruna Bali masih diminati sebagai tempat menginap oleh wisatawan yang berkunjung ke daerah kuta.

Holiday Resort Barun Bali merupakan salah satu *brand* InterContinental® Hotel Group yang didalamnya terdapat 13 departemen dengan jumlah karyawan sebanyak 196 orang dengan status karyawan tetap dan kontrak yang dapat dilihat pada tabel berikut ini .

Tabel 5 Jumlah Karyawan Tetap dan Kontrak di Holiday Inn Resort Baruna Bali

No	Departemen	Jumlah karyawan (orang)
1.	<i>Administration & General</i>	3
2.	<i>Engineering</i>	18
3.	<i>Finance Admin</i>	8
4.	<i>Information Technology</i>	2
5.	<i>Front Office</i>	25
6.	<i>Housekeeping</i>	23
7.	<i>Human Resources</i>	4
8.	<i>Kitchen</i>	43

9.	<i>Recreation</i>	13
10.	<i>Risk Management</i>	2
11.	<i>Sales Marketing</i>	4
12.	<i>Food & Beverage Service</i>	43
13.	<i>SPA</i>	8
Total		196

Sumber HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali, 2017

Dari 5 Tabel diatas dapat dilihat dari jumlah karyawan tetap dan kontrak sebanyak 196 orang yang dibagi kembali menjadi 13 departemen yang ada di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Dari jumlah keseluruhan karyawan ini dibagi kembali menjadi beberapa posisi dan jabatan di dalamnya. Posisi maupun jabatan karyawan ini didapatkan dengan cara pengembangan karier dari karyawan tersebut baik dengan promosi jabatan oleh atasan maupun dengan prestasi yang mereka miliki atau kemauan mereka untuk mengembangkan karier nya.

Pengembangan karier merupakan sebuah yang harus ditetapkan dari sekarang dan nantinya akan dilakukan dimasa depan dan ketika hal tersebut diputuskan maka seorang tersebut harus melakukan langkah-langkah guna mewujudkannya (Ardana dkk dalam Widjaya 2015). Proses terjadinya pengembangan karier di Holiday Inn Resort Baruna Bali terjadi karena adanya promosi atau rekomendasi dari atasan maupun rekan kerja.

Proses pengembangan karier ini juga dapat terjadi karena keinginan karyawan seiring dengan berjalannya waktu hal ini sering terjadi ketika seseorang memulai kariernya di suatu departemen namun mereka merasa tidak cocok di departemen tersebut maka mereka akan berpindah ke departemen lain yang menurut mereka sesuai dengan bidangnya dan mereka mengembangkan karier mereka di departemen tersebut.

Menurut Bapak Udiastama Gede (*Learning & Development Manager*) beliau menuturkan di InterContinental® Hotel Group (IHG) mengenal istilah *room to grow* atau pengembangan karier di perusahaan yang masih ada di dalam InterContinental® Hotel Group (IHG) dimana ketika ada suatu tempat yang kosong di hotel atau akan ada hotel baru yang beroperasi InterContinental® Hotel Group (IHG) akan mengambil atau menyerap tenaga kerja dari *group* hotelnya terlebih dahulu sebelum mencari tenaga kerja dari luar.

Adapun tahapan pengembangan karier di Holiday Inn Resort Baruna Bali dimulai saat ada posisi yang kosong maka *Human Resources Department* akan memberi informasi baik di dalam internal hotel maupun di media sosial InterContinental® Hotel Group (IHG). Kemudian atasan akan memberikan rekomendasi atau karyawan mengajukan diri di posisi yang mereka inginkan. semua karyawan berstatus tetap maupun kontrak dapat mengajukan diri ataupun direkomendasikan oleh para atasan.

Hal ini membuat kemungkinan karyawan untuk di mengembangkan kariernya di hotel ini sangat besar. Adapun data pengembangan karier di Holiday Inn Resort Baruna Bali baik pada karyawan tetap maupun kontrak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Pengembangan Karier Di Holiday Inn Resort Baruna Bali Januari 2016 sampai Desember 2016

NO	Jabatan Awal	Jabatan Promosi	Bulan
1	<i>Housekeeping Attendant</i>	<i>Housekeeping Supervisor</i>	Januari 2016
2	<i>Training Manager</i>	<i>Learning & Development Manager</i>	April 2016
3	<i>General Cashier</i>	<i>Income Auditor</i>	April 2016
4	<i>FB Supervisor</i>	<i>Assistant Envy Manager</i>	April 2016
5	<i>Palms, The shop & Flavaz Manager</i>	<i>Food & Beverage Operations Manager</i>	April 2016
6	<i>Spa Supervisor</i>	<i>Assistant Spa Manager</i>	April 2016
7	<i>Risk Management Officer</i>	<i>Risk Supervisor</i>	April 2016
8	<i>Risk Manager</i>	<i>Director of Risk</i>	April 2016
9	<i>Technician</i>	<i>Plant Room Supervisor</i>	April 2016
10	<i>Steward</i>	<i>Steward Supervisor</i>	April 2016
11	<i>Credit Manager</i>	<i>Assist. Finance & Business Support</i>	April 2016

		<i>Manager</i>	
12	<i>Income Auditor</i>	<i>Assistant Credit Manager</i>	April 2016
13	<i>Account Clerk</i>	<i>Account Receivable</i>	April 2016
14	<i>IT Supervisor</i>	<i>Assistant IT Manager</i>	April 2016
15	<i>Business Development Executive</i>	<i>Business Development Manager</i>	Mei 2016
16	<i>Business Development Executive</i>	<i>Business Development Manager</i>	Mei 2016
17	<i>Business Development Executive</i>	<i>Business Development Manager</i>	Mei 2016
18	<i>FB Supervisor</i>	<i>General Cashier</i>	Mei 2016
19	<i>Waiter</i>	<i>FB Supervisor</i>	Juli 2016
20	<i>Waiter</i>	<i>FB Supervisor</i>	Juli 2016
21	<i>Housekeeping Attendant</i>	<i>Housekeeping Supervisor</i>	Juli 2016
22	<i>Assistant Front Office Manager</i>	<i>Front Office Manager</i>	Juli 2016
23	<i>GSA</i>	<i>GSA - Guest Service Champion</i>	September 2016
24	<i>GRO</i>	<i>GRO - Guest Service Champion</i>	September 2016
25	<i>Waiter</i>	<i>FB Service</i>	September 2016
26	<i>Learning & Development Manager</i>	<i>HR & Training Manager</i>	September 2016
27	<i>Purchasing Manager</i>	<i>Purchasing Manager</i>	Oktober 2016
28	<i>FB Supervisor</i>	<i>Room Service Assistant Manager</i>	Oktober 2016
29	<i>Beverage Supervisor</i>	<i>Beverage Assistant Manager</i>	Oktober 2016
30	<i>Account Clerk</i>	<i>General Ledger</i>	Oktober 2016
31	<i>Guest Relation Officer</i>	<i>Guest Service Agent</i>	Nopember 2016
32	<i>Executive Personal Assistant</i>	<i>HR & Training Executive</i>	Nopember 2016
33	<i>Waiter</i>	<i>Room Attendant</i>	Nopember 2016
34	<i>Telephone Operator</i>	<i>Guest Relation Officer</i>	Nopember 2016
35	<i>Asst. Director of Engineering</i>	<i>Chief Engineering</i>	Desember 2016

Sumber HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali, juni 2017

Dari Tabel 6 diatas dapat dilihat dalam setahun terjadi 35 kali pengembangan karier yang terjadi di beberapa departemen yang ada di Holiday Inn Resort Baruna Bali terdapat pengembangan karier karyawan yang terjadi hampir disemua departemen baik yang dilakukan oleh karyawan tetap maupun karyawan kontrak hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja memiliki keinginan untuk mengembangkan karier mereka dihotel ini dan pihak hotel pun mendukung pengembangan karier yang terjadi di dalam perusahaan.

Pengembangan karier merupakan sebuah proses dimana seorang karyawan dapat meningkatkan karier atau jabatan mereka ke posisi lainnya yang lebih tinggi di suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan pengembangan karier karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Holiday Inn Resort Baruna Bali Jl. Wana Segara No. 33 Tuban. Holiday Inn Resort Baruna Bali memiliki lokasi yang sangat strategis yaitu berada di kawasan Tuban, Kuta. Hotel ini bersebelahan dengan pantai German yang menjadi daya tarik bagi para wisatawan yang datang untuk menginap, Holiday Inn Baruna Bali hanya berjarak tempuh 10 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai dan 15 menit dari pusat kota Denpasar.

Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier yang dimaksud didalam penelitian ini adalah suatu kondisi dimana karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali ingin meningkatkan status pekerjaan atau karier mereka di dalam perusahaan adapun faktor yang digunakan dalam penelitian ini

adalah: Prestasi kerja, Pengenalan oleh pihak lain, Mentor dan sponsor, Ketersediaan pada organisasi, Dukungan para bawahan, Pengalaman kerja, Pemanfaatan kesempatan untuk tumbuh, *Exposure*, Pendidikan formal, Hubungan antar pribadi, Tanggung jawab, Status jabatan, Wewenang, Kompensasi, Berhenti atas permintaan sendiri Hasil Modifikasi (Mondy, Dessler, Simamora, Komang Ardana dkk, T. Hani. Handoko, Raymond A., Noe). 2014

Jenis data yang digunakan kualitatif Menurut Siregar (2014:16) dan kuantitatif Menurut Siregar (2014:16). Data yang didapat dalam penelitian ini didapat dari observasi Menurut Sugiyono, (2016:145) , wawancara Menurut Juliansyah dalam Kusuma, (2016), kuesioner Menurut Sugiyono, (2016:142), studi kepustakaan Menurut Utama dan Mahadewi, (2012:65) , dokumentasi Menurut Sugiyono, (2016:240) . Teknik penentuan sampel menurut arikunto (dalam Winata, 2016) yaitu teknik penentuan sampel yang kurang dari 100 lebih baik dipakai semua dan menggunakan metode proporsional random sampling Menurut Sugiyono, (dalam Juniarta, 2016) dengan 100 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif Menurut utama dan mahadewi (2012:143) dengan skala likert Menurut Sugiyono (2016:93) dan deskriptif kuantitatif yang menggunakan uji validitas Menurut Ghozali, (dalam Winata, 2016), uji reabilitas Menurut Ghozali (dalam Juniarta, 2016). dan analisis faktor dengan beberapa tahapan yaitu : Menghitung korelasi indikator, Keiser-Mayer Olkin (KMO), 3. Bartlett's test of sphericity, Ekstraksi faktor, Rotasi faktor, Interpretasi faktor

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum

Hotel Holiday Inn sendiri pertama kali di buka di Indonesia pada bulan Mei tahun 1992 yang berlokasi di Bali yang terletak di pinggir pantai segara kuta yang memiliki luas 3 hektar. Holiday Inn Resort Baruna Bali diresmikan pada tahun 2009 yang berlokasi di Jl. Wana Segara No. 33 Tuban, Bali. Pemilihan nama Holiday Inn Resort Baruna Bali sendiri dipilih dari nama seorang dewa yang dipercaya menguasai lautan yaitu Dewa Baruna.

Holiday Inn Resort Bali terdiri dari 193 buah kamar dan sudah mendapat pengakuan sebagai hotel berbintang 5 (lima). Dalam perjalanan berdirinya hotel ini pernah mengalami berbagai macam perubahan baik dari segi nama maupun kepemilikannya. Berawal saat pertama kali holiday Inn dibangun di Bali tahun 1992, pada awal tahun 2002 Holiday Inn berganti nama menjadi Bali Hai Resort & Spa seiring dengan lepasnya mereka dari manajemen InterContinental Hotel Group (IHG).

Pada tahun 2007 PT. Menara Perdana membeli property ini kemudian sepanjang tahun 2008 dilakukanlah perubahan-perubahan serta penambahan fasilitas untuk menunjang operasional hotel dan menambah kualitas property sehingga pada April 2009 Holiday Inn Resort Baruna Bali resmi di buka dan menggantikan nama Bali Hai Resort and Spa serta kembali dibawah manajemen InterContinental Hotel Group. Holiday Inn Resort Baruna Bali merupakan hotel yang terdiri dari bangunan 3 lantai main building. Holiday Inn Resort Baruna Bali memiliki fasilitas 193 kamar yang terdiri dari 9 tipe kamar yang berbeda, Berikut adalah fasilitas makanan dan minuman yang terdapat di Holiday Inn Baruna Bali, yaitu: *Palms Restaurant, Envy Chill Out Bar & Restaurant, Flavaz Coffee and Tepan Ice Cream Corner, Pool Bar, In Room Dining*, fasilitas konferensi 1 ballroom dan 3 meeting room dan fasilitas lainnya *Tea Tress Spa, Gym & Fitness Center , Guest Pool , Pantai Segara, Kids Club (Rascals), Laundry dan Valet Service, Clinic, Tour & Travel Service*

3.2 Proses Pengembangan Karier Karyawan Di Holiday Inn Resort Baruna Bali

Proses Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Proses pengembangan karier di Holiday Inn Resort Baruna Bali dimulai pada saat ada posisi yang kosong maka bagian HRD akan memberikan informasi di papan pengumuman maupun langsung di departemen yang bersangkutan dan di sosial media Holiday Inn Resort Baruna Bali maupun InterContinental Hotel Group.

Proses selanjutnya pihak department head akan memberikan rekomendasi nama untuk karyawan yang pantas mengisi posisi ataupun karyawan yang bersangkutan akan mengajukan dirinya ke bagian HRD. Tahap selanjutnya karyawan yang direkomendasikan atau yang mengajukan diri akan melakukan interview di empat tahap. Interview pertama dilakukan oleh department head. Kalau sudah dianggap lolos maka akan dilanjutkan Interview tahap kedua di lakukan oleh Learning & Development

Manager. Setelah dianggap mampu maka tahap ketiga interview dilakukan oleh director human resources department dan tahapan terakhir akan dilakukan oleh general manager sekaligus memutuskan layak atau tidaknya orang tersebut mengisi posisi yang dibutuhkan.

3.3 Faktor – Faktor Penentu Pengembangan Karier Karyawan Di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali

1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Adapun hasil dari karakteristik repondennya dapat dilihat dari data berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	79	79 %
2	Perempuan	21	21%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui dari jumlah 100 orang responden berdasarkan jenis kelamin didapat sebanyak 79 orang atau 79 % adalah respoden dengan jenis kelamin laki-laki dan 21 orang atau 21 % adalah responden perempuan, jadi sebagian besar karyawan yang laki-laki lebih berminat mengembangkan kariernya dari pada karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
1	Lajang	52	52 %
2	Berkeluarga	48	48 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui dari jumlah 100 orang responden berdasarkan status perkawinan didapat sebanyak 52 orang atau 52 % adalah responden dengan status perkawinan lajang atau belum menikah dan 48 orang atau 48 % adalah responden dengan status kawinan sudah berkeluarga atau sudah menikah. Berdasarkan hasil diatas didapat hasil 52 % karyawan lajang lebih berminat mengembangkan kariernya dibandingkan karyawan yang sudah berkeluarga.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 20	2	2 %
2	21-25	33	33 %
3	26-30	32	32 %
4	31-35	19	19 %
5	36-40	10	10 %
6	41-45	4	4 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 9 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan umur didapat sebanyak 2 orang atau 2% adalah responden dengan umur dibawah 20 tahun, selanjutnya sebanyak 33 orang atau 33 % adalah responden dengan rentang umur 21 sampai 25, selanjutnya sebanyak 32 orang atau 32 % adalah responden dengan rentang umur 21 sampai 25, selanjutnya sebanyak 19 orang atau 19 % adalah responden dengan rentang umur 31 sampai 35, selanjutnya sebanyak 10 orang atau 10 % adalah responden dengan rentang umur 36 sampai 40 tahun dan selanjutnya sebanyak 4 orang atau 4 % adalah responden dengan rentang umur 41 sampai 45 tahun. berdasarkan hasil diatas karyawan yang memiliki rentang usia 41-45 tahun lebih nyaman pada posisinya sedangkan karyawan yang memiliki usia muda lebih bersemangat dalam mengembangkan kariernya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Daerah Asal

Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Daerah Asal

No	Daerah Asal	Jumlah	Presentase
----	-------------	--------	------------

1	Bali	86	86 %
2	Luar Bali	14	14 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 10 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan daerah asal sebanyak 86 orang atau 86 % adalah responden yang berasal dari Bali dan 14 orang atau 14 % adalah responden yang berasal dari luar Bali. ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang berasal dari Bali lebih berminat untuk mengembangkan kariernya dibandingkan karyawan yang berasal dari luar Bali.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Tetap	62	62 %
2	Kontrak	38	38 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 11 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan Status Pekerjaan sebanyak 62 orang atau 62 % adalah responden yang berstatus sebagai karyawan tetap dan 38 orang atau 38 % adalah responden yang berstatus sebagai karyawan kontrak. ini menunjukkan sebagian besar karyawan tetap memiliki keinginan untuk mengembangkan kariernya dibandingkan dengan karyawan kontrak .

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Sma/Smk	29	29 %
2	D1,D2,D3	56	56 %
3	DIV / S1	15	15 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 12 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan pendidikan sebagian besar responden berpendidikan diploma 1, diploma 2 dan diploma 3 yaitu sebanyak 56 orang atau 56 % , diikuti oleh responden dengan jenjang pendidikan sma atau smk yaitu sebanyak 29 orang atau 29 % dan jenjang Diploma 4 atau Sarjana sebanyak 15 orang atau 15 %. Dari data diatas karyawan yang memiliki pendidikan diploma lebih banyak yang ingin mengembangkan kariernya, kemudian diikuti oleh karyawan yang berpendidikan sma atau smk dan karyawan dengan pendidikan sarjana.

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	<i>Staff</i>	77	77 %
2	<i>Supervisor</i>	13	13 %
3	<i>Manager/Asst. Manager</i>	10	10 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 13 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan jabatan sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan sebagian besar sebagai *staff* sebanyak 77 orang atau 77 % kemudian diikuti dengan responden dengan jabatan *supervisor* yaitu sebanyak 13 orang atau 13 % dan yang terakhir dengan jabatan *Manager/Asst. Manager* sebanyak 10 orang atau 10 %, hal ini menunjukan sebagian besar karyawan yang memiliki jabatan sebagai *staff* memiliki keinginan untuk mengembangkan kariernya .

h. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Tabel 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	21	21 %
2	1-3	27	27 %

3	4-6	20	20 %
4	7-9	32	32 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 14 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan lama waktu bekerja sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan lama waktu bekerja 7-9 tahun sebanyak 32 orang atau 32 %, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama waktu bekerja 1-3 tahun sebanyak 27 orang atau 27 %, kemudian karyawan dengan lama waktu bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 21 orang atau 21 % dan karyawan dengan waktu bekerja 4-6 tahun sebanyak 20 orang atau 20 %, dari hasil diatas sebagian besar responden dengan rentang waktu 7-9 tahun memiliki keinginan untuk mengembangkan kariernya dibandingkan karyawan lainnya belum terlalu lama bekerja

i. Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Ke Lokasi Kerja.

Tabel 15 Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Ke Lokasi Kerja

No	Jarak Ke Lokasi Kerja	Jumlah	Presentase
1	<1	3	3 %
2	1-5 Km	28	28 %
3	6-10 Km	31	31 %
4	10-15 Km	15	15 %
5	>15	23	23 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 15 diatas diketahui dari jumlah 100 responden berdasarkan jarak ke lokasi kerja sebagian besar yang menjadi responden menempuh jarak ke lokasi kerja sejauh 6 sampai 10 km yaitu sebanyak 31 orang atau 31 %, kemudian diikuti oleh responden yang berjarak 1-5 km sebanyak 28 orang atau 28 % , lalu responden yang berjarak lebih dari 15 km sebanyak 23 orang atau 23 % , kemudian responden yang berjarak 10-15 km sebanyak 15 orang atau 15 % dan reponden yang berjarak kurg dari 1 km sebanyak 3 orang atau 3 %, dari hasil diatas sebagian besar karyawan yang menjadi responden menempuh jarak sejauh 1-5 km ke lokasi kerja.

2. Uji Valliditas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya sebuah instrumen yang akan dipakai dalam sebuah penelitian. Dalam hal ini kuesioner atau alat ukur yang disebarkan ke responden akan diuji dengan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner tersebut untuk dijadikan sebagai alat penelitian. hasil uji validitas terhadap semua indikator pengembangan karier mendapatkan hasil diatas 0,3 maka semua indikator tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian. Maka kuesioner yang disebarkan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai ketepatan yang baik sebagai alat penelitian.

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Tentang Variabel Pengembangan Karier

No.	Indikator	Item	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Prestasi Kerja	X.1	0.745	Valid
2.	Pengenalan Oleh Pihak Lain	X.2	0.730	Valid
3.	Mentor dan Sponsor	X.3	0.681	Valid
4.	Kesediaan Pada Organisasi	X.4	0.571	Valid
5	Dukungan Para Bawahan	X.5	0.592	Valid
6	Pengalaman Kerja	X.6	0.580	Valid
7	Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh	X.7	0.799	Valid
8	Exposure	X.8	0.754	Valid
9	Pendidikan Formal	X.9	0.462	Valid
10	Hubungan Antar Pribadi	X.10	0.616	Valid
11	Tanggung Jawab	X.11	0.662	Valid
12	Satus Jabatan	X.12	0.737	Valid
13	Wewenang	X.13	0.816	Valid
14	Kompensasi	X.14	0.660	Valid

15	Berhenti Atas Permintaan Sendiri	X.15	0.525	Valid
----	----------------------------------	------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2017

3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan sebuah indikator dari sebuah variabel. hasil dari pengujian reabilitas didapatkan hasil Cronbach Alpha yaitu 0.901 maka hasil yang didapatkan disebut reliabel dimana jika pernyataan tersebut kembali diajukan maka akan diperoleh jawaban yang relative sama.

Tabel 17 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karier	0.901	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

4. Persepsi Karyawan

Persepsi Karyawan terhadap pengembangan karier karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali, diukur dengan menggunakan kuesioner kepada 100 orang responden dengan memberikan 15 indikator pernyataan adapun hasil dari penilaian 100 orang responden dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 18 Persepsi Karyawan Terhadap Pengebangan Karier di Holiday Inn Resort Baruna Bali

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Skor Rata-rata	Keterangan
Prestasi Kerja							
1	Prestasi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan pengembangan karier			55	45	3,46	Sangat Baik
Pengenalan Oleh Pihak Lain							
2	Pengembangan karier terjadi karena mendapat rekomendasi dari atasan .		4	65	31	3,27	Baik
Mentor dan Sponsor							
3	Mentor dan sponsor memberi bimbingan dan motivasi untuk pengembangan karier.		1	61	38	3,37	Sangat Baik
Kesediaan Pada Organisasi							
4	Lama kerja menentukan pengembangan karier.		19	55	24	2,98	Baik
Dukungan Para Bawahan							
5	Dukungan rekan kerja penting untuk pengembangan karier.	1	2	53	44	3,4	Sangat Baik
Pengalaman Kerja							
6	Pengalaman kerja menjadi penentu pengembangan karier		5	59	36	3,31	Sangat Baik

Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh							
7	Pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan, kursus dan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.		3	59	38	3,35	Sangat Baik
Exposure							
8	Pengembangan karier dilakukan dengan promosi jabatan berdasarkan pada kinerja dan prestasi.		5	57	38	3,33	Sangat Baik
Pendidikan Formal							
9	Pendidikan formal menentukan pengembangan karier..		28	55	13	2,89	Baik
Hubungan Antar Pribadi							
10	Berbagi pengalaman dengan karyawan yang lebih senior menentukan pengembangan karier.	1	15	59	26	3,08	Baik
Tanggung Jawab							
11	Pengembangan karier diikuti dengan tanggung jawab yang semakin tinggi.			50	50	3,50	Sangat Baik
Satus Jabatan							
12	Pengembangan karier diikuti dengan jabatan yang semakin tinggi.	1	13	58	28	3,13	Baik
Wewenang							
13	Pengembangan karier diikuti dengan wewenang yang lebih besar.		7	64	29	3,22	Baik
Kompensasi							
14	Pengembangan karier diikuti dengan kompensasi yang lebih besar.		11	60	29	3,18	Baik
Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri							
15	Karyawan Mengundurkan diri dari pekerjaannya karena ingin mendapatkan posisi yang lebih tinggi di tempat lain.	3	45	34	18	2,66	Baik

	Total	4813	Baik
	Rata-Rata	3, 21	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2017

Berdasarkan Tabel 9 di atas tentang persepsi Karyawan terhadap pengembangan karier dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penilaian responden terhadap indikator pertanyaan yang mendapat hasil baik rata-rata. Dari semua hasil yang didapat dari responden paling besar memberi nilai pada pernyataan tanggung jawab yaitu dengan rata-rata sebesar 3,50. Sedangkan hasil yang paling rendah adalah mengundurkan diri atas permintaan sendiri yaitu dengan rata-rata 2,66.

Analisis Faktor

5. Menghitung Matrik Korelasi

Pada matrik korelasi di definisikan dari 15 indikator yang teliti, indikator mana saja yang saling berhubungan. Untuk mengetahui indikator yang akan diteliti berhubungan maka dilakukan Uji Barlett Test Of Sphericity, Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO) dan Uji Measure Of Sampling Adequacy (MSA). Adapun hasil dari ketiga uji tersebut dapat kita lihat dari tabel berikut.

Tabel 19 KMO and Bartlett's Test

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.841
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	835.060
	<i>df</i>	105
	<i>Sig.</i>	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel 10 di atas didapat hasil nilai KMO sebesar 0,841 berarti nilai yang didapat lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti indikator tersebut sudah layak untuk difaktorkan.

6. Uji Barlett Test Of Sphericity

Uji *Barlett Test Of Sphericity* merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk menentukan signifikan dari semua korelasi di dalam matrik korelasi. Dalam penelitian ini nilai yang didapat dari hasil uji Uji *Barlett Test Of Sphericity* yaitu 835.060 dengan nilai signifikan adalah 0,000. Ini menunjukkan bahwa peluang terjadinya kesalahan pada sub indikator independen sebesar 0 % dengan demikian didapat hasil bahwa sub indikator memiliki korelasi.

7. Uji Measure Of Sampling Adequacy (MSA)

Persyaratan pada uji KMO telah terpenuhi maka perlu diamati ke 15 indikator tersebut dengan Uji *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)* yaitu dengan mengukur derajat korelasi antara sub indikator. Apabila hasil yang didapat dari uji *Measure Of Sampling Adequacy (MSA)* dari masing-masing indikator lebih dari 0,5 maka dapat diproses lebih lanjut dan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 20 Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) dengan 15 indikator pada Anti-Image Matrices

No	Indikator	Nilai MSA
1	Prestasi Kerja	0,916
2	Pengenalan Oleh Pihak Lain	0,821
3	Mentor dan Sponsor	0,823
4	Kesediaan Pada Organisasi	0,810
5	Dukungan Para Bawahan	0,817
6	Pengalaman Kerja	0,854
7	Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh	0,839
8	<i>Exposure</i>	0,916
9	Pendidikan Formal	0,669
10	Hubungan Antar Pribadi	0,857
11	Tanggung Jawab	0,865

12	Satus Jabatan	0,788
13	Wewenang	0,829
14	Kompensasi	0,862
15	Berhenti Atas Permintaan Sendiri	0,854

Sumber : Hasil Pegolahan Data, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa dari 15 indikator yang digunakan tidak ada yang memperoleh nilai MSA dibawah 0,5 artinya yang artinya syarat MSA sudah terpenuhi dan proses dari analisi faktor dapat dilanjutkan.

8. Ekstraksi Faktor

Nilai *eigenvalue* yang terbentuk dari 15 faktor pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 21 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	6.825	45.499	45.499	6.825	45.499	45.499	4.523	30.153	30.153
2	1.638	10.917	56.417	1.638	10.917	56.417	2.560	17.068	47.221
3	1.049	6.993	63.410	1.049	6.993	63.410	2.428	16.189	63.410
4	.931	6.206	69.616						
5	.738	4.921	74.537						
6	.680	4.534	79.071						
7	.604	4.025	83.096						
8	.520	3.469	86.565						
9	.481	3.209	89.774						
10	.447	2.978	92.753						
11	.322	2.149	94.902						
12	.279	1.863	96.765						
13	.211	1.407	98.172						
14	.162	1.079	99.250						
15	.112	.750	100.000						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel 21 diatas terdapat terdapat 15 kolom komponen yang mewakili dari setiap variabel. dari 15 variabel yang ada terdapat 3 faktor yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih dari 1 dengan nilai *eigenvalue* yang dimiliki yaitu 6,825, 1,638, 1,049. dari tiga faktor yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih dari satu, besarnya keragaman yang diterangkan dari setiap faktor yaitu faktor 1(satu) mampu menjelaskan sebesar 30,153%. faktor 2 (dua) dapat menjelaskan keragaman sebesar 47,221. dari ketiga faktor tersebut memiliki nilai *Comulative Eigenvalue* sebesar 63,410 %. Namun 12 faktor lainnya memiliki nilai *eigenvalue* yang kurang dari 1 sehingga proses *factoring* harus berhenti pada 3 faktor saja.

Berikut ini dapat dilihat berberapa variabel yang masih memiliki nilai korelasi signifikan yang membentuk tiga faktor sehingga sulit untuk melakukan intepretasi yang tepat terhadap faktor tersebut.

Tabel 22 Componen Matrix

	Component		
	1	2	3
p1	.788	-.343	.064

p2	.770	-.175	.074
p3	.732	-.413	-.206
p4	.502	.501	.031
p5	.631	-.472	-.207
p6	.559	.200	.271
p7	.826	-.074	.064
p8	.785	-.184	-.108
p9	.386	.470	-.329
p10	.592	.300	-.457
p11	.698	-.319	.249
p12	.716	.409	-.256
p13	.821	.182	-.037
p14	.656	.159	.338
p15	.460	.357	.551

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel 22 diatas dapat dilihat tiga faktor yang dihasilkan yang nantinya ketiga faktor tersebut akan diolah kembali di rotasi faktor sehingga hasilnya nanti dapat dijadikan sebagai intepretasi faktor.

9. Rotasi Faktor

Rotasi faktor merupakan suatu tahapan yang bertujuan menghasilkan faktor yang mampu mengoptimalkan kolerasi antar indikator yang di observasi. Rotasi faktor dilakukan untuk mencari hasil yang optimal ketika ekstraksi faktor belum mendapat hasil utama yang maksimal maka dilakukanlah metode rotasi faktor untuk meminimalisir jumlah indikator sehingga mudah untuk melakukan intepretasi faktor. Tahapan rotasi faktor dapat dilihat dari tabel berikut ini .

Tabel 23 Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
p1	.806		
p2	.681		
p3	.841		
p4		.539	
p5	.804		
p6			.556
p7	.658		
p8	.719		
p9		.682	
p10		.747	
p11	.701		
p12		.753	
p13		.524	
p14			.639
p15			.793

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Tabel 23 didapatkan hasil dari rotasi dai 15 faktor yang dibagi menjadi 3 yaitu faktor 1 yang terbentuk dari 7 faktor yang ada, faktor kedua yang terdiri dari 5 faktor yang ada dan faktor ke 3 terdiri dari 3 faktor yang ada dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 24 Identifikasi Hasil Rotasi Faktor- Faktor Penentu Pengembangan Karier Karyawan Di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali.

No	Indikator	Kode	Penamaan Faktor	Eigenvalue	Loading Faktor	Percent Of Variance %
1	Prestasi Kerja	X1	Faktor		0,806	
2	Pengenaln	X2			0,681	

	Oleh Pihak Lain		Mentor dan Sponsor	6,825		45,499
3	Mentor dan Sponsor	X3			0,841	
4	Dukungan Para Bawahan	X5			0,804	
5	Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh	X7			0,658	
6	Exposure	X8			0,719	
7	Tanggung Jawab	X11			0,701	
8	Kesediaan Pada Organisasi	X4			Faktor Status Jabatan	
9	Pendidikan Formal	X9	0,682			
10	Hubungan Antar Pribadi	X10	0,747			
11	Status Jabatan	X12	0,753			
12	Wewenang	X13	0,524			
13	Pengalaman Kerja	X6	Faktor Berhenti atas Permintaan Sendiri	1.049	0,556	6,993
14	Kompensasi	X14			0,639	
15	Berhenti atas Permintaan Sendiri	X15			0,793	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

10. Interpretasi Faktor

Intepretasi faktor merupakan hasil yang didapat dari beberapa tahapan analisis faktor diatas secara umum dapat dijelaskan dari 15 variabel indikator yang digunakan untuk mengukur penentu pengembangan karier karyawan di holiday Inn Resort Baruna Bali, dari 15 variabel indikator yang ada dihasilkan 3 (tiga) buah faktor umum yang dapat menjelaskan 63,410 % dari total varian yang ada.

Adapun 3 faktor tersebut yaitu : (1) faktor pertama memiliki tujuh bobot faktor yang signitifikan, (2) faktor kedua memiliki lima bobot faktor yang signitifikan, (3) faktor ketiga memiliki tiga bobot faktor yang signitifikan. Berdasarkan dari ketiga faktor yang terbentuk berikut ini adalah faktor terbentuk dan diberi penamaan pada setiap faktornya.

1. Faktor Mentor dan Sponsor

Faktor pertama yang dihasilkan yaitu prestasi yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 6.825 yang dapat menjelaskan 45.499 % dari total *variance* yang ada. Faktor pertama ini terbentuk dari 7 buah indikator yaitu :

- Indikator X1 prestasi kerja yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,806.
- Indikator X2 Pengenalan Oleh Pihak Lain yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,681.
- Indikator X3 Mentor dan Sponsor yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,841.
- Indikator X5 Dukungan Para Bawahan yang memiliki *loading faktor* sebesar 0,804.
- Indikator X7 Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh yang memiliki *loading faktor* sebesar 0,658.
- Indikator X8 Exposure yang memiliki *loading faktor* sebesar 0,719.
- Indikator X11 Tannung Jawab yang memiliki *loading faktor* sebesar 0,701.

Dari ketujuh faktor indikator yang ada indikator X3 mentor dan sponsor memiliki *loading faktor* tertinggi yaitu sebesar 0.841. berdasarkan hasil diatas penamaan untuk faktor pertama yaitu mentor dan sponsor berdasarkan rata-rata faktor yang terbentuk berhubungan dengan prestasi yang dimiliki ditempat bekerja.

2. Faktor Status Jabatan

Faktor kedua yang dihasilkan yaitu faktor Jabatan yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,638

yang dapat menjelaskan 10,917 % dari total *variance* yang ada. Faktor kedua ini terbentuk dari 5 buah indikator yaitu :

- a. Indikator X4 Kesiapan Pada Organisasi yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,539.
- b. Indikator X9 Pendidikan Formal yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,682.
- c. Indikator X10 Hubungan Antar Pribadi yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,747.
- d. Indikator X12 Status Jabatan yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,753.
- e. Indikator X13 Wewenang yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,524.

Dari kelima faktor indikator yang ada indikator X12 status jabatan memiliki *loading faktor* tertinggi yaitu sebesar 0,753. berdasarkan hasil diatas penamaan untuk faktor kedua yaitu jabatan berdasarkan rata-rata faktor yang terbentuk berhubungan dengan jabatan yang dimiliki ditempat bekerja.

3. Faktor Berhenti Atas Permintaan Sendiri

Faktor ketiga yang dihasilkan yaitu faktor pendapatan yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.049 yang dapat menjelaskan 6,993 % dari total *variance* yang ada. Faktor ketiga ini terbentuk dari 3 buah Indikator yaitu :

- a. Indikator X6 Pengalaman Kerja yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,556.
- b. Indikator X14 Kompensasi yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,639.
- c. Indikator X15 Berhenti atas Permintaan Sendiri yang memiliki nilai *loading faktor* sebesar 0,793.

Dari ketiga faktor indikator yang ada indikator X15 Berhenti atas Permintaan Sendiri memiliki *loading faktor* tertinggi yaitu sebesar 0.793. berdasarkan hasil diatas penamaan untuk faktor ketiga yaitu hasil berdasarkan faktor yang terbentuk berhubungan dengan hasil yang ingin dicapai ditempat bekerja.

3.4 Faktor Dominan Penentu Pengembangan Karier Karyawan Di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali.

Berdasarkan hasil dari analisis faktor – faktor penentu pengembangan karier karyawan faktor yang paling dominan sebagai penentu yaitu faktor mentor dan sponsor yang merupakan faktor pertama yang dihasilkan. Faktor pertama ini memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 6.825 yang dapat menjelaskan 45.499 % *variance* yang ada. Faktor pertama ini terdiri dari gabungan 7 faktor antara lain

(1) Prestasi Kerja (X1), (2) Pengenalan Oleh Pihak Lain (X2), (3) Mentor dan Sponsor (X3), (4) Dukungan Para Bawahan (X5), (5) Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh (X7), (6) Exposure (X8), (7) Tanggung Jawab (X11). Faktor pertama ini merupakan ekstraksi dari beberapa indikator yaitu :

1. Prestasi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan pengembangan karier
2. Pengembangan karier terjadi karena mendapat rekomendasi dari atasan
3. Mentor dan sponsor memberi bimbingan dan motivasi untuk pengembangan karier.
4. Dukungan rekan kerja penting untuk pengembangan karier.
5. Pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan kursus dan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Pengembangan karier dilakukan dengan promosi jabatan berdasarkan pada kinerja dan prestasi.
7. Pengembangan karier diikuti dengan tanggung jawab yang semakin tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor faktor penentu pengembangan karier karyawan yang dilakukan pada penelitian ini didapat kesimpulan yaitu

Faktor faktor penentu pengembangan karier karyawan dari *loading faktor* tertinggi didapat 3 faktor yang terbentuk yaitu:

- a. Faktor Mentor dan Sponsor yang terbentuk dari 7 buah indikator dengan nilai *eigenvalue* sebesar 6,825 dan mewakili 45,499 % dari total *variance*.
- b. Faktor Status Jabatan yang terbentuk dari 5 buah indikator dengan nilai *eigenvalue* sebesar 1,638 dan mewakili 10,917 % dari total *variance*.

- c. Faktor Berhenti Atas Permintaan Sendiri yang terbentuk dari 3 buah indikator dengan nilai eigenvalue sebesar 1,049 dan mewakili 6,993 % dari total variance.

Faktor yang paling dominan sebagai penentu pengembangan karier karyawan yaitu faktor mentor dan sponsor yang terdiri dari 7 buah indikator didalamnya antara lain : variance yang ada. Faktor pertama ini terdiri dari gabungan 7 faktor antara lain : (1) Prestasi Kerja (X1), (2) Pengenalan Oleh Pihak Lain (X2), (3) Mentor dan Sponsor (X3), (4) Dukungan Para Bawahan (X5), (5) Pemanfaatan Kesempatan Untuk Tumbuh (X7), (6) Exposure (X8), (7) Tanggung Jawab (X11).

Ucapan Terimakasih

1. Bapak Dr. Drs. I Nyoman Sunarta, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pariwisata.
2. Ibu Ni Made Ariani, S.E., M.Par. selaku Ketua Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana..
3. Ibu Ni Putu Ratna Sari SST.Par., M.Par. selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, petunjuk, dan mengarahkan dalam proses penyusunan laporan akhir dan jurnal.
4. Ibu Putu Ratih Pertiwi, SST.Par., M.Par., M.Rech selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, petunjuk, dan mengarahkan dalam proses penyusunan laporan akhir dan jurnal.
5. Seluruh dosen Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu, yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, yang membantu penulis dalam kelancaran keperluan administrasi akademik.
7. Bapak Gede udiastama *selaku training and development manager* di Holiday Inn Resort Baruna Bali, seluruh staff yang telah membantu penyusunan laporan ini serta Arisanti yang sering membantu dan memberi masukan selama penyusunan laporan.
8. Keluarga dan Seluruh teman-teman Diploma IV Pariwisata 2013 dan teman-teman lainnya yang selalu memberi semangat serta dukungan

5. Daftar Pustaka

- Analisis Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
www.academia.edu/download/38487217/jbptunikompp-gdl-nisesseptya-21934-1-jurnaln-docx Diakses pada 20/3/2017
- Intercontinental Hotel Group <https://www.ihg.com> diakses pada 22 juni 2017.
- Isnandar, Andi Rubi. 2014. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Makasar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar. E Jurnal.
- Juniarta, I Gusti Ngurah. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramada Bintang Bali Resort Kuta. Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana. Laporan Akhir.
- Pramesti, Getut. 2016. Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan Spss.PT. Gramedia, Jakarta.
- Praswoto, Icha. 2015. Pengaruh Pengembang Karir Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri (Self Effikasi) Sebagai Variabel Pemoderarisasi. Politeknik Indonusa Surakarta. Ejournal. <http://www.poltekindonusa.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/Vol-1-3-2015-PENGARUH-PENGEMBANGAN-KARIR-LINGKUNGAN-KERJA-DAN-KOMITMEN-ORGANISASI-TERHADAP-KEPUASAN-KERJA-Ichwan.pdf> diakses pada 16/11/17
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Saputra, I Kadek Suara Adi, 2017. Faktor Penentu Kepuasan Wisatawan Dalam Mengikuti Program Cooking Class Pada Restaurant Di Ubud Bali. Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana. Laporan Akhir.
- Utama, I Gusti Bagus Rai dan Mahadewi, N. M. E. 2012. *Metode Penelitian Pariwisata dan*

Perhotelan. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Widjaya, I Gusti Ngurah Oka. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Karyawan Pada *Department F&B Service* Di Hotel Melia Bali Indonesia. Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana. Laporan Akhir

Winata, I Kadek Angga. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana. Laporan Akhir