

Faktor-faktor, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan swiss belressort bali hotel pecatu

Agседio Wahyu Putra Rusdy¹⁾, Agus Muriawan Putra²⁾, Ni Putu Ratih Pertiwi³⁾
Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana¹²³⁾

Jl.Dr.R.Goris No.7 Denpasar Telp/fax : (0361) 223798

E-mail : fakultaspariwisata_unud@yahoo.com

E-mail: Agседiowahyu@gmail.com¹⁾, agus_muriawan@yahoo.com²⁾, ratihpertiwi@hotmail.com³⁾

Abstrak

Swiss BelRessort Bali hotel Pecatu merupakan salah satu hotel bintang 4 (empat) di bawah naungan PT. Tujuh Havenindo yang berlokasi di daerah Pecatu, Bali. sistem Sumber Daya Manusia yang diterapkan turut mengalami ketidakstabilan dalam menggunakan potensi yang ada dalam karyawan seperti pengurangan jumlah karyawan dikarenakan supervisi, sistem organisasi yang masih baru, lingkungan pekerjaan, adanya mutasi karyawan dan lainnya. Hal – hal tersebut kemudai sudah di atasi dengan berbagai tunjangan- tunjangan untuk mengurangi ketidak puasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu, serta mengetahui faktor – faktor apa sajakah yang lebih dominan. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik penentuan responden yang digunakan adalah *purposive sampling*, sedangkan *sampling Jenuh/sensus* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk teknik analisis data, digunakan analisis deskriptif kualitatif, dan untuk penelitian kuantitatif menggunakan analisis skala likert yang diuji terlebih dahulu dalam pengujian validitas dan realibilitasnya, serta menggunakan perhitungan analisis faktor. Hasil dari analisis data yang didapatkan menunjukkan bahwa dari lima faktor awal dengan total 15 sub-indikator, maka diperoleh tiga faktor terbentuk yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu yaitu, faktor finansial dengan nilai *eigenvalue* 7.017 dan *variance* sebesar 46.780%, faktor organisasi dan manajemen dengan nilai *eigenvalue* 1.664 dan *variance* 11.094%, dan faktor psikologis dengan nilai *eigenvalue* 1.131 dan *variance* 7.543%. Saran yang diberikan untuk pihak manajemen Swis BelRessort Bali Hotel Pecatu adalah faktor finansial, faktor organisasi dan manajemen serta faktor psikologis patut mendapatkan perhatian khusus, karena secara langsung dan transparan dapat menentukan kepuasan serta kesejahteraan karyawan, disarankan untuk manajemen agar lebih memberikan dampak yang positif untuk karyawan dalam menyeimbangkan segala tekanan yang tidak hanya berasal dari faktor finansial, namun juga berasal dari berbagai aspek lainnya.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Faktor, Kepuasan Kerja, Finansial.

Abstract

Swiss BelResort Bali Pecatu hotel is one of the 4 (four) star hotels under the auspices of PT. Tujuh Havenindo located in Pecatu area, Bali. The Human Resources System that is applied also experiences instability in using the potential that exists in employees, such as the reduction in the number of employees due to supervision, Organizational systems that are still new, work environment, employee and other mutations. These things have then been overcome with various benefits to reduce employee dissatisfaction. The purpose of this study is to find out what factors influence the satisfaction of Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu employees, and find out which factors are more dominant. The types and sources of data used are quantitative and qualitative data. While the data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, questionnaires and literature studies. The technique of determining responden used was purposive sampling, while saturated / census sampling was a sampling technique. For data analysis techniques, qualitative descriptive analysis is used, and for quantitative research using Likert scale analysis which is tested first in testing the validity and reliability, and using calculation of factor analysis. The results of the analysis of the data obtained show that from the initial five factors with a total of 15 sub-indicators, three factors were formed which influence employee job satisfaction at Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu namely, Financial Factors with 7.017 eigenvalue and variance of 46.780%, Organizational and Management Factors with eigenvalue 1.664 and variance 11.094%, and Psychological Factors with eigenvalue 1.131 and variance 7.543% The advice given to the Swiss management of BelRessort Bali Hotel Pecatu is Financial Factors, organizational and management

factors and psychokological factors deserve special attention, because directly and transparently can determine employee satisfaction and welfare, It is recommended for management to have a more positive impact on employees in balancing all pressures that not only come from financial factors, but also from various other aspects.

Keywords : Human Resource Management, Factor Analysis, Job Satisfaction, Financial Factors

1.PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu destinasi wisata terkenal didunia yang terletak di Indonesia, dimana merupakan salah satu kepulauan yang terletak di kawasan Indonesia bagian nusa tenggara, yang menawarkan keindahan budaya serta kekayaan alamnya seperti kekayaan laut, pertanian, serta bagian industri hasil alam. Kesenian budaya yang unik dan menarik. merupakan salah satu daya Tarik yang mendunia dan tak hanya itu, disetiap destinasi juga memiliki cirikhas tersendiri. Dimana destinasi wisata yang utama adalah Kuta dan sekitarnya seperti Legian dan Seminyak, daerah timur kota seperti Sanur, pusat kota seperti Ubud, dan di daerah selatan seperti Jimbaran, Nusa Dua dan Pecatu. Dengan fakta tersebut maka akan membangun suatu perkembangan dalam berbagai sektor ekonomi yang ada di Bali saat ini, sehingga proses kemajuan (modernisasi) dalam masyarakat tetap berkembang dengan pengawsan, serta turut mendukung kemajuan penerapan pariwisata berkelanjutan. Adapun data dari Dinas Pariwisata Provinsi Bali tahun 2018 yang menunjukkan peningkatan jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara ke Bali secara umum setiap tahunnya yang dapat dilihat pada Tabel 1 :

Tabel 1 Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara dan Mancanegara ke Bali Tahun 2012-2017

Tahun	Jumlah wisatawan (orang)		Jumlah (orang)	Pertumbuhan (%)
	M mancanegara	Nusantara		
2012	2.892.019	6.063.558	8.955.577	-
2013	3.278.598	6.976.536	10.255.134	14,51
2014	3.766.638	6.392.460	10.159.098	(-0,94)
2015	4.001.835	7.147.100	11.148.935	9,74
2016	4.927.937	8.643.680	13.571.617	21,73
2017	5.697.739	9.135.740	14.833.479	9,30
Jumlah	24.564.766	44.359.074	68.923.840	54,35
Rata – rata	4.094.127,67	7.393.139	11.487.306,7	10,87

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2018)

Hal ini membuktikan bahwa wisatawan masih memilih Bali sebagai tujuan destinasi wisata yang menarik untuk dikunjungi. Sarana prasarana yang ada dengan begitu harus terus ditingkatkan demi menunjang kebutuhan wisatawan ketika berlibur ke Bali. Sarana dan prasana penunjang pariwisata diantaranya akomodasi, restoran, transportasi dan fasilitas lainnya. Bali memiliki pesona pariwisatanya tersendiri di setiap daerahnya. Salah satu Kawasan Pariwisata yang ramai dikunjungi berada di Kabupaten Badung. Kabupaten Badung adalah sebuah kabupaten dengan kemajuan yang pesat serta pemerataan pembangunan yang baik dalam berbagai aspek. Pembangunan yang berkembang di Kabupaten Badung adalah pembangunan akomodasi wisata karena wisatawan semakin meningkat sehingga kebutuhan akan akomodasi bertambah. Sarana akomodasi seperti hotel yang sering digunakan wisatawan untuk beristirahat sementara dalam suatu perjalanannya. Pertumbuhan hotel bintang, hotel non bintang dan akomodasi lainnya di Kabupaten Badung menunjukkan peningkatan setiap tahunnya dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2 Jumlah Pembangunan Hotel Bintang, Hotel Non Bintang dan Akomodasi Lainnya di Kabupaten Badung Tahun 2012 – 2017

Tahun	Jumlah Hotel (Unit)	Pertumbuhan (%)
-------	---------------------	-----------------

2012	140	-
2013	146	4,29
2014	164	12,33
2015	168	2,44
2016	171	1,79
2017	175	2,34
Jumlah	964	23,18
Rata - rata	160,67	4,64

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Badung (2018)

Berdasarkan data Tabel 2, perkembangan akomodasi di Kabupaten Badung terus meningkat. Dari tahun 2012 ke 2017 pembangunan hotel berbintang bertambah dengan rata – rata 4,64 persen. Pertumbuhan hotel di Kabupaten Badung ini sesuai dengan pertumbuhan kunjungan wisatawan ke Bali yang semakin meningkat maka semakin tinggi kebutuhan akomodasi untuk menunjang wisatawan berlibur di kawasan pariwisata. Pembangunan hotel di Kabupaten Badung juga sesuai dengan pembagian zonasi yang telah ditetapkan Rencana Tata Ruang Wilayah sehingga tidak terjadi pembangunan berlebihan. Banyak desa adat setempat, dimana salah satunya yaitu desa adat Pecatu. Pecatu merupakan salah satu tempat yang berada di kawasan Kuta Selatan, yang letaknya berdekatan dengan kawasan wisata Indonesia Tourism Development Coporation (ITDC). Tingkat pertumbuhan perusahaan Perhotelan saat ini sangatlah tinggi, seperti yang sudah didapati saat ini, pada Bali bagian Selatan (Badung) sudah terdapat 831 hotel yang sudah beroperasi. Yang termasuk diantaranya adalah Hotel – Hotel besar seperti Hotel The Mulai Ressor, Hotel Karma Jimbaran, Hotel Grand Mirage Ressor, dan hotel skala Internasional lainnya.

Salah satu Hotel yang berada di daerah Pecatu adalah Hotel Swiss BelRessor, merupakan hotel berbintang Empat yang menawarkan suasana nyaman dan lokasi yang sangat strategis terhadap lokasi wisata lainnya seperti dekat dengan lapangan golf new Kuta, New Kuta Green Park dekat dengan Dreamland, Garuda Wisnu Kencana (GWK), dan pura luhur uluwatu. Hotel Swiss BelResort Pecatu Bali adalah salah satu hotel yang terletak di Kabupaten Badung yang merupakan salah satu hotel baru di Kawasan Pariwisata Pecatu. Swissbell resort hotel merupakan hotel Chain berbintang 4 (empat).

Sistem manajemen (SDM) Hotel memerlukan bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan manajemen hotel. Baik buruknya suatu hotel dapat dilihat pada manajemen hotel tersebut seperti Hotel Swiss BelResort Pecatu Bali, yang mengalami beberapa kali perubahan manajemen dan penurunan jumlah karyawan yang dapat berpengaruh pada manajemen SDM seperti Terjadinya perubahan pada sistem manajemen hotel tentunya juga berpengaruh pada manajemen karyawan maupun dari pengelola SDM hotel. Akibat dari terjadinya pembaharuan manajemen tentunya mempengaruhi perubahan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Swiss BelRessor Pecatu Bali. Melihat terjadinya perubahan manajemen pada SDM maka akan menyangkut pada tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama dalam memberikan pelayanan yang efisien. Hotel Swiss BelRessor Bali Pecatu kerap mengalami perubahan – perubahan yang signifikan terhadap organisasi dan struktur manajemen karyawannya, hal ini turut menunai berbagai ketidaknyamanan seorang karyawan yang berstatus tetap dalam pekerjaan. Adapun jumlah perubahan karyawan pada saat ini bisa dijelaskan pada Tabel 3 :

Tabel 3, Jumlah Karyawan periode January – Mei 2018

No	Department	Bulan		
		Januari (orang)	Maret (orang)	Mei (orang)
1.	Front office	14	13	14
2.	Housekeeping	19	18	17
3.	FB Kitchen	14	12	11

4	<i>FB Service</i>	23	20	24
5.	<i>Accounting and General</i>	13	11	9
6.	<i>HRD</i>	8	6	5
7.	<i>Sales marketing</i>	14	12	16
8.	<i>Engginering</i>	18	16	17
9.	<i>Security</i>	14	15	12
10.	<i>Gardener</i>	18	17	16
Jumlah Karyawan (orang)		155	140	141

Sumber Database Employee for NPWP Swiss BelRessort Pecatu 2016 – 2018.

Berdasarkan Tabel 3, diatas dapat diketahui bahwa tingkat pergantian karyawan di SwissBellRessort Hotel Pecatu dalam periode waktu per dua bulan, yang didapati perubahan karyawan secara berangsur – angsur berkurang.yang mana kemudian hal ini secara tidak langsung dapat memberikan tekanan tersendiri kepada manajemen dan karyawan. Kemudian hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penelti secara langsung dengan salah satu karyawan FB Service yang memberikan keterangan sebagai berikut :

“Memang sebenarnya menambah beban kerja kepada karyawan, terutama pada karyawan – karyawan operasional seperti saya”(wawancara 14-08-2018 “widyana FB service”)

Hal ini kemudian memberikan pengertian tersendiri mengenai tugas dan beban kerja yang didapati oleh para karyawan yang bekerja di bidang operasional di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu. Dengan Pengurangan karyawan yang berangsur – angsur maka dapat menjadi masalah pada perusahaan yang mana menurut (Supriyanto dalam Prawitasari, 2013). Apabila terjadi pengurangan karyawan sejumlah ≥ 10 persen per tahun, maka akan memberikan dampak yang merugikan perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak yang positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan tekanan yang kurang baik terhadap organisasi. Baik dari segi biaya, maupun dari segi hilangnya waktu untuk pelatihan karyawan pengganti serta untuk memanfaatkan kesempatan peluang dalam mencapai target organisasi. Maka daripada itu dengan berbagai usaha yang dilakukan oleh Manajemen dan HRD Departemen guna menstabilkan kembali keadaan yang menyebabkan tekanan pada manajemen, seperti menurunnya jumlah karyawan, HRD Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu memberikan sistem Kompensasi, yang mana menurut (Mangkunegara, 2009: 93), suatu kompensasi bila dapat di aplikasikan secara baik maka akan menciptakan suatu motivasi kerja yang baik.

Tabel 4 Benefit Karyawan Tetap di Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu

NO.	BENEFIT YANG DITERIMA	KETERANGAN
1.	<i>Basic Salary</i>	Sesuai dengan jabatan dan level karyawan
2.	<i>Transport</i>	Menerima uang transport apabila pergi keluar dari hotel untuk keperluan pekerjaan
3.	Makan Siang + <i>Superb</i>	Makan siang (operasional) dan <i>Superb</i> adalah makan yang khusus dibuatkan untuk karyawan yang <i>overtime</i> (jam 1 – 4 pagi)
4.	Tunjangan Kesehatan + Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tunjangan kesehatan meliputi: BPJS. Surya Husada ▪ Untuk karyawan pria mendapatkan tanggungan istri dan 3 anak ▪ Karyawan pria mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan. Contoh: cuti istri hamil 2 minggu, Hari Raya dan lainnya. ▪ Untuk karyawan wanita hanya ditanggung untuk keryawan tersebut

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karyawan wanita mendapatkan cuti, contoh: cuti bulanan (Period), cuti sakit, cuti tahunan (Hari Raya). ▪ Untuk Kompensasi dapat diterima berdasarkan masa kerja karyawan
5.	<i>Service Charge</i>	Menerima 10% <i>Service Charge</i> diambil dari total <i>Revenue</i>

Sumber: HRD Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu

Kompensasi tersebut kemudian ditetapkan dan diberlakukan kepada karyawan, yang mana bertujuan untuk memberikan motivasi kerja yang baik dan memberikan pemikiran pada karyawan untuk lebih menerima keputusan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Dari beberapa fakta yang ditemukan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti mengangkat isu kepuasan kerja karyawan di Hotel Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu dengan Beberapa pendukung (acuan) penelitian, antara lain:

- a) Kesenjangan yang terjadi di lapangan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan (hubungan antar karyawan, supervise manajemen)
- b) Penyesuaian karyawan yang kurang baik terhadap Manajemen Organisasi (waktu kerja, beban kerja)
- c) Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. (kompensai, tunjangan, dll)

Adanya beban kerja yang di terima karyawan tersebut kemudian memberikan acuan pernyataan peneliti terhadap rumusan masalah yang mengacu pada identifikasi faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan puas dengan pekerjaan dan kompensasi yang mereka terima serta faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut di Swiss BellRessort Bali Hotel pecatu Berkenaan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan. Rumusan Masalah adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan di Hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali? dan Apa faktor dominan yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali?. Tujuan Penelitian untuk mengetahui factor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali dan Untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali.

2. METODE PENELITIAN

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh (sensus) pada karyawan hotel yang berstatus karyawan tetap (staff) di Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu. Menggunakan Analisis Kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis Faktor dan skala likert yang kemudian didukung dengan penjelasan Deskriptif Analisis Kualitatif

2.1. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian, maka diperlukan definisi operasional variabel penelitian.

Tabel 5. Variabel, Indikator dan Sub Indikator Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali

Sumber	Variabel	Indikator	Sub indicator
Mangkunegara (2004), Job descriptive index Greenberg & Baron (2016), As'ad dalam Priansa(2016), Luthans dalam Priansa (2016)	KEPUASAN KERJA (Robbins & Judge 2009)	Faktor Psikologi	A. Tingkat tekanan menjalankan pekerjaan (<i>Job Disk Pressure</i>)
			B. Mengenai kebebasan penyaluran bakat
			C. Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan
		Faktor Sosial	D. Hubungan kerja dengan karyawan lain
			E. Bantuan – bantuan yang diterima
			F. Hubungan dengan atasan
		Faktor Fisik	G. Tentang sarana dan prasarana
			H. Tentang waktu kerja
			I. Terhadap lingkungan kerja
		Faktor Finansial	J. Mengenai Gaji
			K. Mengenai Tunjangan
			L. Mengenai Promosi Jabatan Karier
		Faktor Organisasi dan Manajemen	M. Tentang kebijakan yang berlaku
			N. Tentang tugas dan tanggungjawab
			O. Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama)

Sumber: Hasil Modifikasi, 2018

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara : wawancara, kuesioner atau angket, dokumentasi, dan, studi kepustakaan. Pemilihan informan-informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif,; Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Metode penetapan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Peneliti mengambil sampel dengan jumlah anggota sampel berdasarkan pembagian di berbagai departemen di Hotel SwissBellRessort Pecatu Bali, yang mana tak termasuk Karyawan Top Manajemen (Manajer, dan Sekretaris Manajer) serta hanya karyawan TETAP Hotel Swiss BelRessort saja yang digunakan sebagai sampel penelitian ini. Maka dengan ini dapat ditentukan jumlah anggota sampel Karyawan Hotel Swiss BelResort dengan perhitungannya yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6 Jumlah Anggota Sampel

Departemen	Karyawan Tetap (Staff)
<i>Front office</i>	9
<i>Housekeeping</i>	11
<i>FB Kitchen</i>	9
<i>FB Service</i>	7
<i>Accounting and General</i>	7
<i>HRD</i>	2
<i>Sales marketing</i>	3

<i>Engginering</i>	6
<i>Gardener</i>	2
<i>Reservation</i>	1
<i>Finance</i>	1
<i>Baetender</i>	2
Total Sampel	60

Sumber: Hasil olah Data, 2018

Jumlah karyawan pada tabel karyawan diatas merupakan jumlah yang sudah disortir atau dipilih, antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap (staff) sehingga dapat dibulatkan dan ditentukan jumlah sampel populasi karyawan yang digunakan untuk diteliti sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif statistik yang terdiri dari statistik deskriptif, statistik inferensial dan skala likert. Cara kerja skala likert adalah Mengkuantitatifkan data kualitatif dengan memberikan skor pada masing – masing jawaban responden. Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Tabel 7. Indeks Nilai Skala Likert

Kriteria Setiap Variabel	<i>Skor</i>	<i>Indeks</i>
Sangat Sesuai	5	4,22– 5,00
Sesuai	4	3,42 – 4,21
Cukup Sesuai	3	2,62 – 3,41
Tidak Sesuai	2	1,81 – 2,61
Sangat tidak Sesuai	1	1,00 – 1,80

Sumber: Sugiyono, 2013

2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang kemudian diukur untuk kuesioner tersebut. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (susunan), yang ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi angket yang penilaiannya didasarkan pada pertimbangan subyektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri. Harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih. Suatu instrument dinyatakan valid apabila harga koefisien $r_{hitung} \geq 0,300$.

2.3. Uji Realibilitas

Reliabilitas menggambarkan pada kemantapan dan keajegan atau kebenaran alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Suatu instrument dikatakan reliable apabila memiliki harga koefisien cronbach's alpha (α) $>0,600$

2.4. Analisis Faktor

Analisis faktor konfirmatori (CFA) yaitu suatu teknik analisis faktor dimana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui, dipahami atau ditentukan sebelumnya, maka dibuat sejumlah faktor konfirmatori (CFA) secara sengaja berdasarkan

teori dan konsep, serta dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub variabel, yang merupakan variabel teramati atau observasi variabel. Tujuan analisis faktor adalah mencari seminimal mungkin faktor dengan prinsip kesederhanaan atau parsimoni yang mampu menghasilkan korelasi antara indikator-indikator yang diobservasi. Teknik ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Guna mendapatkan sejumlah faktor umum tersebut ada beberapa langkah yang harus diambil.

2.4.1 Menghitung Kolerasi Indikator

Pada semua data variabel yang ada dilakukan sejumlah pengujian, dimana logika pengujian adalah jika sebuah variabel memang mempunyai kecenderungan mengelompok dan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel lain, memilih variabel yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Metode Keiser Mayer Olkin (KMO) mengukur kecukupan sampling secara menyeluruh dan untuk mengukur kecukupan sampling untuk setiap indikator. Metode ini mengukur homogenitas indikator. Dalam hal ini menggunakan metode (KMO) dan Barlett test of sphericity dengan syarat nilai KMO $> 0,5$ dan pengukuran MSA (Measure Of Sampling Adequacy) pada anti image matrices dengan syarat MSA $> 0,5$. Proses analisis faktor dapat dilanjutkan ke langkah selanjutnya apabila nilai KMO dan MSA $> 0,5$.

2.4.2 Ekstraksi Faktor

Ekstraksi faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Metode yang digunakan untuk melakukan ekstraksi faktor adalah Principal Components Analysis. Metode ini membentuk kombinasi linear dari indikator yang observasi. Komponen utama yang pertama adalah kombinasi yang menjelaskan jumlah variance yang paling besar dari sampel. Selanjutnya komponen utama kedua adalah menjelaskan jumlah variance yang paling besar kedua dan tidak berhubungan dengan komponen utama pertama. Komponen utama berikutnya menjelaskan porsi yang lebih kecil dari varian sampel total dan tidak berhubungan dengan yang lainnya. Menentukan jumlah faktor didasarkan pada besarnya eigen value setiap faktor yang muncul. Faktor-faktor inti yang dipilih merupakan faktor yang memiliki eigen value > 1 .

2.4.3 Rotasi Faktor

Rotasi faktor diperlukan jika metode ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen faktor utama yang jelas. Tujuan dari rotasi faktor adalah agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Metode rotasi faktor yang digunakan Varimax Method adalah metode rotasi orthogonal untuk meminimalisasi jumlah indikator yang mempunyai factor loading tinggi pada setiap faktor.

2.4.4 Interpretasi Faktor

Interpretasi Faktor dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan variabel yang memiliki factor loading (korelasi antara variabel dengan faktor yang dibentuk) yang tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian ini, factor loading minimal 0.5 dikeluarkan dari model.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.1 Sejarah Swiss BelResort Bali Hotel Pecatu

Swiss-Belresort Pecatu yang terletak di Jalan Pecatu Indah Raya Blok G2, Pecatu Indah Resort dibawah naungan PT Tujuh Havenindo Hotel Swiss-Belresort Pecatu diresmikan secara bertahap, pertama pada 21 November 2016 dan pada akhirnya tanggal 28 April 2017 oleh Direktur Utama yang bernama Ricky Teguhutama Argawa dan Bapak Emmanuel Guillard sebagai Senior Vice President Operations and Development Indonesia (Swiss-Belhotel International). Jumlah karyawan sampai saat ini adalah 118 karyawan dari beberapa department diantaranya

Administration and Finance Department, Front Office Department, Human Resources and Development, Food & Beverage Department, Engineering Department, dan Sales & Marketing Department. Beberapa department ini di pimpin oleh Bapak Guntoro Purnomo selaku General Manager di Swiss-Belresort Pecatu. Pembangunan Swiss-Belresort Pecatu dilakukan berdasarkan IMB No. 78/BPTT/IMB/2014 tanggal 16 Januari 2014. Swiss-Belresort Pecatu memiliki 200 kamar Namun sampai saat ini Swiss-belresort Pecatu baru memiliki 147 kamar yang bisa di operasikan, sedangkan beberapa kamar lainnya masih dalam tahap pengerjaan. Diharapkan dari pembangunan resort ini Swiss-Belresort Pecatu mampu menjadi resort pertama di kawasan Pecatu Indah Resort yang menawarkan kenangan tidak terlupakan bagi pengunjungnya dan memberikan perasaan hangat dari penduduk Bali untuk semua pengunjung Resort ini. Fasilitas yang disediakan dalam hotel lengkap, seperti pada standart hotel berbintang 4.

3.2. Persepsi Karyawan Terhadap Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 60 orang responden, adapun hasil persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di hotel Swiss BelRessort Pecatu Bali. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur penilaian terhadap pernyataan berdasarkan kuesioner yang berkaitan dengan suatu tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis persepsi karyawan sebanyak 60 orang responden berdasarkan kuisisioner, dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Keseluruhan Persepsi Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja di Swiss BellRessort Hotel Bali Pecatu

No.	Indikator	Kode Indikator	Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Faktor Psikologis	X1	126	3,15	Cukup Puas
2.		X2	127	3,2	Cukup Puas
3.		X3	144	3,45	Puas
Total Skor Faktor Psikologis			397	3,25	Cukup Puas
4.	Faktor Sosial	X4	144	3,45	Puas
5.		X5	126	3,27	Cukup Puas
6.		X6	118	2,95	Cukup puas
Total Skor Faktor Sosial			388	3,22	Cukup Puas
7.	Faktor Fisik	X7	123	3,12	Cukup Puas
8.		X8	103	2,55	Tidak Puas
9.		X9	130	3,18	Cukup Puas
Total Skor Faktor Fisik			356	2,95	Cukup Puas
10.	Faktor Finansial	X10	129	3,3	Cukup Puas
11.		X11	143	3,6	Puas
12.		X12	123	3,05	Cukup Puas
Total Skor Faktor Finansial			395	3,31	Cukup Puas
13.	Faktor Organisasi dan Manajemen	X13	119	2,97	Cukup Puas
14.		X14	112	2,88	Cukup Puas
15.		X15	128	3,3	Cukup Puas
Total Skor Faktor Organisasi dan Manajemen			359	3,05	Cukup Puas
Jumlah			1895	15,78	Cukup Puas
Rata – rata				3,15	

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2018

Hasil Kompilasi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja pada tabel 8 menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Faktor finansial sebesar 3,31 dan indikator faktor

Psikologis sebesar 3,25 diikuti dengan indikator faktor Sosial sebesar 3,22. Sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator faktor organisasi dan manajemen sebesar 3,05 dan selanjutnya diikuti oleh Indikator Faktor Fisik sebesar 2,95. Sehingga dapat di temukan total nilai rata – rata kombinasi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja di Swiss BellRessort Bali hotel Pecatu sebesar 3,15 dengan kategori cukup puas.

3.3. Uji Alat Ukur

Benar atau tidaknya data dalam penelitian tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang terpenting yang diperoleh melalui uji validitas dan uji realibilitas.

3.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian instrumen penelitian, apabila instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai pada setiap variabel bernilai positif dan diatas rtabel yaitu 0,30. Jika rhitung lebih besar dari rtabel, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali dalam Syafrizal, 2011) hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Swiss BellRessrt Bali Hotel Pecatu, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu

No.	Pernyataan	Kode	r hitung	r Tabel	Keputusan
1.	Tingkat tekanan menjalankan pekerjaan (<i>Job Disk Preasure</i>)	X1	0,669	> 0,30	Valid
2.	Mengenai kebebasan penyaluran bakat	X2	0,802	> 0,30	Valid
3.	Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan	X3	0,522	> 0,30	Valid
4.	Hubungan kerja dengan karyawan lain	X4	0,604	> 0,30	Valid
5.	Bantuan – bantuan yang diterima	X5	0,653	> 0,30	Valid
6.	Hubungan dengan atasan	X6	0,591	> 0,30	Valid
7.	Tentang sarana dan prasarana	X7	0,653	> 0,30	Valid
8.	Tentang waktu kerja	X8	0,653	> 0,30	Valid
9.	Terhadap lingkungan kerja	X9	0,743	> 0,30	Valid
10.	Mengenai Gaji	X10	0,763	> 0,30	Valid
11.	Megenai Tunjangan	X11	0,603	> 0,30	Valid
12.	Mengenai Promosi Jabatan Karier	X12	0,732	> 0,30	Valid
13.	Tentang kebijakan yang berlaku	X13	0,704	> 0,30	Valid
14.	Tentang tugas dan tanggungjawab	X14	0,776	> 0,30	Valid
15.	Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama)	X15	0,723	> 0,30	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa seluruh koefisien dari indikator variabel yang diuji memiliki nilai lebih besar dari 0,30 telah memiliki rhitung > rtabel. Memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 yang sesuai dengan ketentuan, sehingga semua indikator pada penelitian ini terbukti dan dinyatakan valid.

3.3.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach's alpha, dengan nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011). Apabila nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel. Pada Tabel 4.10 berikut ini akan diuraikan hasil analisis reliabilitas:

Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Vriabel Kepuasan Kerja Karyawan Di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu

No	Pernyataan	R	Keterangan
A.	Faktor Psikologi		

	Tingkat tekanan menjalankan pekerjaan (<i>Job Disk Pressure</i>)	0,911	Reliabel
	Mengenai kebebasan penyaluran bakat	0,906	Reliabel
	Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan	0,915	Reliabel
B.	Faktor Sosial		
	Hubungan kerja dengan karyawan lain	0,913	Reliabel
	Bantuan – bantuan yang diterima	0,912	Reliabel
	Hubungan dengan atasan	0,914	Reliabel
C.	Faktor Fisik		
	Tentang sarana dan prasarana	0,912	Reliabel
	Tentang waktu kerja	0,912	Reliabel
	Terhadap lingkungan kerja	0,908	Reliabel
D.	Faktor Finansial		
	Mengenai Gaji	0,907	Reliabel
	Megenai Tunjangan	0,913	Reliabel
	Mengenai Promosi Jabatan Karier	0,909	Reliabel
E.	Faktor Organisasi dan Manajemen		
	Tentang kebijakan yang berlaku	0,910	Reliabel
	Tentang tugas dan tanggungjawab	0,907	Reliabel
	Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama)	0,909	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai masing-masing instrumen atau variabel dari yang diuji memiliki nilai Cronbanch's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

3.4. Analisis Faktor.

Dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu, maka digunakan rumus analisis faktor. Tahapan analisis faktor terdiri dari tahapan seleksi sub indikator, selanjutnya sub indikator yang tidak memiliki pengaruh yang kuat maka akan dikeluarkan sehingga dapat ditemukan sub variabel yang paling berpengaruh. Atas perhitungan yang sudah dilakukan, Hasil perhitungan analisis faktor adalah sebagai berikut:

3.4.1 Menghitung Korelasi Indikator (Matrik Korelasi)

Pada matrik korelasi akan dapat didefinisikan sub-indikator mana saja yang saling berhubungan dari 15 Sub-indikator yang diteliti. Guna menguji apakah sub-indikator yang diteliti saling berhubungan maka dilakukan Uji Bartlett's Test of Sphecirity, Uji Kaiser Meyer Olkin (KMO), dan Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA). Berdasarkan ketiga uji tersebut diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 11 KMO and Bartlett's Test

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,849
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	503,180
	<i>Df</i>	105
	<i>Sig.</i>	,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS, 2018.

1. Uji Bartlett's Test of Sphecirity

Uji bartlett's test of sphecirity merupakan uji statistik untuk signifikan menyeluruh dari semua korelasi di dalam matrik korelasi. Dalam hal ini nilai bartlett's test of sphecirity yang didapatkan yaitu 503,180 dengan signifikan 0,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa peluang

terjadinya kesalahan untuk sub indikator tidak independent sebesar 0 persen dengan demikian sub indikator memiliki korelasi.

2. Uji Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Uji kaiser meyer olkin (KMO) digunakan untuk mengukur kecukupan sampel secara menyeluruh dan untuk mengukur kecukupan sampel untuk setiap Sub-indikator. Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui nilai kaiser meyer olkin (KMO) sebesar 0,849. Nilai kaiser meyer olkin (KMO) termasuk berguna (Meritorious) diakomodasikan untuk penentuan keputusan analisis faktor dan dapat dilakukan ke tahap berikutnya.

3. Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Setelah persyaratan KMO terpenuhi maka perlu diamati ke 15 sub-indikator tersebut dengan Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA) yaitu dengan mengukur derajat korelasi antar sub indikator. Sub indikator manakah yang layak diproses lebih lanjut atau yang harus dikeluarkan. Apabila nilai Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA) dari indikator > 0,5 maka dapat diproses lebih lanjut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Anti Image Correlation dengan angka yang membentuk tanda “a” yang membentuk garis diagonal dimana masing-masing Measure of Sampling Adequacy (MSA) untuk setiap sub indikator dapat dilihat dari garis diagonal. Nilai MSA dapat dilihat dari Tabel 12 berikut:

Tabel 12 Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) dengan 15 Sub-indikator Pada Anti- Image Matrices

No.	Pernyataan Sub Indikator	Nilai MSA
X1	Tingkat tekanan menjalankan pekerjaan (<i>Job Disk Pressure</i>)	,897 ^a
X2	Mengenai kebebasan penyaluran bakat	,920 ^a
X3	Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan	,729 ^a
X4	Hubungan kerja dengan karyawan lain	,757 ^a
X5	Bantuan – bantuan yang diterima	,838 ^a
X6	Hubungan dengan atasan	,808 ^a
X7	Tentang sarana dan prasarana	,810 ^a
X8	Tentang waktu kerja	,866 ^a
X9	Terhadap lingkungan kerja	,936 ^a
X10	Mengenai Gaji	,835 ^a
X11	Megenai Tunjangan	,825 ^a
X12	Mengenai Promosi Jabatan Karier	,900 ^a
X13	Tentang kebijakan yang berlaku	,824 ^a
X14	Tentang tugas dan tanggungjawab	,874 ^a
X15	Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama)	,839 ^a

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS, 2018.

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa sub-indikator tidak ada nilai MSA < 0,5 (kurang dari nol koma lima) dengan demikian syarat-syarat MSA dapat terpenuhi. Prosedur pengujian sub-indikator dapat dilanjutkan ketahap ekstraksi faktor.

3.4.2 Ekstraksi Faktor

Ekstraksi Faktor adalah suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Menurut Santoso (2004: 43), menjelaskan bahwa tabel total variance explained menggambarkan jumlah faktor yang terbentuk. Hal tersebut melihat faktor yang terbentuk maka harus dapat dilihat nilai eigenvalues. Nilai eigenvalues > 1 merupakan nilai yang dipilih semakin besar nilai eigenvalues, maka semakin mewakili faktor tersebut untuk sekelompok variabel. Nilai eigenvalues adalah menunjukkan kepentingan relevative masing-masing faktor. Jumlah angka eigenvalues diurutkan dari nilai yang terbesar sampai yang terkecil.

Jumlah angka eigenvalues diurutkan dari nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Nilai eigenvalues dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13. 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	7,017	46,780	46,780	7,017	46,780	46,780	3,884	25,891	25,891
2	1,664	11,094	57,873	1,664	11,094	57,873	3,734	24,895	50,786
3	1,131	7,543	65,416	1,131	7,543	65,416	2,195	14,630	65,416
4	,964	6,428	71,844						
5	,798	5,322	77,166						
6	,627	4,182	81,348						
7	,551	3,674	85,023						
8	,463	3,086	88,108						
9	,354	2,362	90,470						
10	,317	2,112	92,582						
11	,313	2,086	94,668						
12	,294	1,963	96,631						
13	,203	1,354	97,986						
14	,163	1,084	99,070						
15	,140	,930	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 13. dari 15 sub-indikator terdapat tiga faktor yang memiliki nilai eigenvalues >1, dengan nilai Eigenvalues dari 3 faktor yang dimiliki yaitu sebesar 7.017, 1.664, dan 1.131, dengan memiliki nilai Cumulative Eigenvalues sebesar 65.416% angka ini termasuk besar karena mampu menjelaskan lebih dari 50% total variance. Namun untuk 15 sub-indikator angka nilai Eigenvalues <1, yakni sebesar 0,964-0,140. Proses factoring berhenti pada 3 faktor saja. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan component matrix yang bertujuan untuk mengetahui distribusi dari faktor-faktor yang didapat yaitu berjumlah faktor, dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 14. Component Matrix

	Component		
	1	2	3
X1	0.658	-0.205	0.264
X2	0.802	-0.176	-0.147
X3	0.527	0.330	0.626
X4	0.607	0.543	0.353
X5	0.646	0.215	-0.109
X6	0.573	-0.633	0.104
X7	0.649	-0.016	-0.496
X8	0.645	-0.370	0.146
X9	0.756	0.214	0.012
X10	0.770	0.348	-0.192

X11	0.608	0.336	-0.195
X12	0.744	0.013	0.126
X13	0.703	-0.425	0.157
X14	0.774	-0.319	-0.086
X15	0.729	0.202	-0.333

Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted

Sumber : Hasil Pengolahan data 2018

Tabel 14 Component Matrix menyediakan informasi indikator dimana yang masuk kedalam faktor pertama, kedua dan ketiga. Pada analisis total variance sudah dapat diketahui bahwa ada tiga faktor yang termasuk dari 15 sub-indikator sehingga pada component matrix terdapat tiga component. Angka yang ada merupakan besar faktor loading yang menunjukkan korelasi antara suatu sub indikator dengan faktor yang terbentuk. Tetapi tidak dapat menentukan sub indikator mana yang termasuk dalam faktor pertama, faktor kedua, serta faktor ketiga. Maka dari itu, tahap selanjutnya untuk dapat lebih mudah dalam menentukan korelasi sub indikator kedalam faktor yang terbentuk, maka dilakukan Rotasi faktor.

3.4.3 Rotasi Faktor

Rotasi faktor digunakan jika ekstraksi faktor belum menghasilkan komponen utama yang jelas. Tujuan rotasi faktor agar dapat memperoleh struktur faktor yang lebih sederhana agar mudah diinterpretasikan. Metode rotasi faktor yang digunakan varimax method untuk meminimalisasi jumlah indikator yang memiliki faktor loading tinggi pada setiap faktor. Setelah dilakukan rotasi, dapat diketahui bahwa indikator yang berjumlah 15 tersebut tersebar kedalam 3 (tiga) faktor, dimana pengelompokan sub indikator tersebut terdiri atas tiga komponen yang menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali hotel Pecatu. Hasil dari rotasi faktor dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Rotasi Faktor Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
(<i>Job Disk Preasure</i>) X1	0.198	0.620	0.348
Mengenai kebebasan penyaluran bakat X2	0.564	0.604	0.112
Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan X3	0.090	0.209	0.852
Hubungan kerja dengan karyawan lain X4	0.398	0.043	0.793
Bantuan – bantuan yang diterima X5	0.587	0.220	0.287
Hubungan dengan atasan X6	0.075	0.856	-0.033
Tentang sarana dan prasarana X7	0.743	0.316	-0.125
Tentang waktu kerja X8	0.199	0.712	0.167
Terhadap lingkungan kerja X9	0.585	0.314	0.420
Mengenai Gaji X10	0.775	0.180	0.344
Megenai Tunjangan X11	0.663	0.087	0.272
Mengenai Promosi Jabatan Karier X12	0.427	0.481	0.395
Tentang kebijakan yang berlaku X13	0.210	0.792	0.169
Tentang tugas dan tanggungjawab X14	0.451	0.706	0.071
Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama) X15	0.779	0.235	0.145

Sumber : Hasil Pengolahan data 2018

Tabel 16 Identifikasi Hasil Rotasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Swiss Bell Resort Bali Hotel Pecatu

<i>Sub Indikator</i>	<i>Indikator Faktor</i>	<i>Faktor Selanjutnya</i>	<i>Loading Faktor</i>	<i>Eigen Value</i>	<i>Percent of Variance (%)</i>			
Mengenai Gaji (X ₁₀)	Faktor Finansial	Faktor Finansial (1)	0.775	7.017	46.780			
Megenai Tunjangan (X ₁₁)			0.663					
Tentang sarana dan prasarana (X ₇)	Faktor Fisik		0.743					
Terhadap lingkungan kerja (X ₉)			0.585					
Tentang <i>Teamwork</i> (Kerjasama) (X ₁₅)	Faktor Organisasi dan Manajemen		0.779					
Bantuan – bantuan yang diterima (X ₅)	Faktor Sosial		0.587					
Tentang kebijakan yang berlaku (X ₁₃)	Faktor Organisasi dan Manajemen		Faktor Organisasi dan Manajemen (2)			0.792	1.664	11.094
Tentang tugas dan tanggungjawab (X ₁₄)						0.706		
Tingkat tekanan menjalankan pekerjaan (<i>Job Disk Preasure</i>) (X ₁)	Faktor Psikologi					0.620		
Mengenai kebebasan penyaluran bakat (X ₂)						0.604		
Hubungan dengan atasan (X ₆)	Faktor Sosial	0.856						
Tentang waktu kerja (X ₈)	Faktor Fisik	0.712						
Mengenai Promosi Jabatan Karier (X ₁₂)	Faktor Finansial	0.481						
Tingkat kecocokan terhadap pekerjaan (X ₃)	Faktor Psikologi	Faktor Psikologi (2)		0.852	1.131	7.543		
Hubungan kerja dengan karyawan lain (X ₄)	Faktor Organisasi dan Manajemen			0.793				

Sumber : Hasil Pengolahan data 2018

3.4.4 Interpretasi Faktor

Berdasarkan Tabel 16 hasil analisis faktor secara umum dapat dijelaskan bahwa dari lima belas (15) sub-indikator digunakan untuk mengukur faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu. Hasil ekstrasi faktor dari lima belas (15) sub-indikator tersebut menemukan perolehan tiga (3) buah faktor umum yang dapat menjelaskan hasil sebesar 65,416 persen dari total varian yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun ketiga faktor tersebut terdiri sebagai berikut:

1. Faktor pertama yaitu faktor Finansial yang memiliki nilai *eigenvalue* 7.017 dan memiliki nilai *variance* sebesar 46.780% yang merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ini dibentuk oleh enam (6) indikator sebagai berikut:
 - 1) Penilaian mengenai Gaji yang diterima dalam pekerjaan (X10) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,775.
 - 2) Penilaian mengenai Tunjangan yang diterima (X11) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,663.
 - 3) Penilaian mengenai fasilitas kerja yang diterima / sarana prasarana (X7) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,743.
 - 4) Penilaian mengenai Lingkungan kerja (X9) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,585.
 - 5) Penilaian mengenai *teamwork* / kerjasama (X15) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,779.
 - 6) Penilaian mengenai Bantuan – bantuan yang diterima karyawan dalam bekerja (X5) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0,587.
2. Faktor kedua yaitu faktor Organisasi & Manajemen yang memiliki nilai *eigenvalue* 1.664 dan memiliki nilai *variance* sebesar 11.094% yang merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ini dibentuk oleh tujuh (7) indikator sebagai berikut:
 - 1) Penilaian mengenai Kebijakan yang berlaku (X11) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.792.
 - 2) Penilaian mengenai Tugas dan tanggung jawab (X14) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.706.
 - 3) Penilaian mengenai Tekanan kerja / *job disk preasure* (X1) dengan nilai *Loading faktor* sebesar 0.620.
 - 4) Penilaian mengenai Kebebasan penyaluran bakat (X2) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.604.
 - 5) Penilaian mengenai Hubungan dengan atasan (X6) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.856.
 - 6) Penilaian mengenai Waktu kerja karyawan (X8) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.712.
 - 7) Penilaian mengenai Promosi jabatan kerja (X12) dengan nilai *Loading faktor* sebesar 0.481.
3. Faktor ketiga yaitu faktor Psikologis yang memiliki nilai *eigenvalue* 1.131 dan nilai *variance* sebesar 7.543% yang merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ini dibentuk oleh dua (2) indikator sebagai berikut:
 - 1) Penilaian mengenai Tingkat kecocokan pekerjaan karyawan (X3) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.852.
 - 2) Penilaian mengenai Hubungan kerja dengan sesama karyawan / rekan (X4) dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.793.

3.5. PEMBAHASAN

3.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Swiss BelRessort Bali Hotel Pecatu

Faktor-faktor awal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BelRessort Bali hotel Pecatu. Hasil dari analisis data yang didapatkan menunjukkan bahwa dari lima faktor awal dengan total 15 sub-indikator, maka diperoleh tiga faktor terbentuk yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu yaitu:

1. Faktor pertama yaitu Faktir Finansial yang terdiri dari 6 (enam) sub-indikator dengan nilai *eigenvalue* dan nilai *variance* tertinggi. Dalam jurnal penelitian terdahulu (Bamy Emely

“Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang”2017) juga memberikan hasil yang menyerupai yakni faktor finansial (gaji) muncul pada faktor pertama dari salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Faktor kedua yaitu Faktor Organisasi dan Manajemen yang terdiri dari 7 (tujuh) sub-indikator dengan nilai eigenvalue dan nilai variance tertinggi. Hal ini didukung dengan penjelesaian hasil penelitian sebelumnya (Irnanti Anindya " faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan The Legian Bali Hotel Seminyak” 2017), dimana faktor organisasi dan manajemen muncul sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
 3. Faktor ketiga yaitu Faktor Psikologis yang terdiri dari 2 (dua) sub-indikator dengan nilai eigenvalue dan nilai variance tertinggi. Penelitian-penelitian yang mendukung hasil dari faktor ini adalah (Melani Suhaji “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Farmasi” Semarang” 2014), dimana dalam hasil penelitian tersebut tercantumkan Faktor Psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Farmasi “Yayasan Farmasi” Semarang.
- 3.5.2 Faktor yang Lebih Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu

Berdasarkan hasil analisis faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor Finansial yang memiliki nilai eigenvalue 7.017 dan memiliki nilai variance sebesar 46.780%. Faktor ini memiliki enam indikator antara lain; Penilaian mengenai Gaji yang diterima, Penilaian mengenai Tunjangan yang diterima, Penilaian mengenai fasilitas kerja yang diterima / sarana prasarana, Penilaian mengenai Lingkungan kerja karyawan, Penilaian mengenai teamwork / kerjasama dalam organisasi tempat bekerja, dan Penilaian mengenai Bantuan – bantuan yang diterima karyawan dalam bekerja. Indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali Hotel Pecatu adalah Tentang Kerjasama (Teamwork), (X15) dalam melaksanakan tugas maupun dalam organisasi dengan rata – rata skor 3,3 dan memiliki nilai loading faktor sebesar 0.779. Selain itu ada dua faktor selanjutnya yang memiliki nilai loading faktor yang tinggi, yaitu mengenai gaji yang diterima karyawan (X10) dan mengenai Sarana dan prasarana yang diterima oleh karyawan (X7) dalam organisasi tempat karyawan bekerja.

4. KESIMPULAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Swiss BellRessort Bali hotel Pecatu terdapat 3 faktor, dapat dilihat dari Loading faktor tertinggi dari setiap faktor terbentuk. Adapun faktor pertama tersebut adalah faktor Finansial yang memiliki nilai eigenvalue 7.017 dan memiliki nilai variance sebesar 46.780 persen, faktor kedua yaitu faktor Organisasi & Manajemen yang memiliki nilai eigenvalue 1.664 dan memiliki nilai variance sebesar 11.094 persen, dan faktor ketiga yaitu faktor Psikologis yang memiliki nilai eigenvalue 1.131 dan nilai variance sebesar 7.543.
2. Adapun faktor Dominan dari ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Swiss BellRessort Bali hotel Pecatu tersebut, yaitu adalah faktor Finansial yang memiliki nilai eigenvalue 7.017 dan memiliki nilai variance sebesar 46.780%. Faktor ini memiliki enam indikator antara lain; Penilaian mengenai Gaji yang diterima, Penilaian mengenai Tunjangan yang diterima, Penilaian mengenai fasilitas kerja yang diterima / sarana prasarana, Penilaian mengenai Lingkungan kerja karyawan, Penilaian mengenai teamwork / kerjasama dalam organisasi tempat bekerja, dan Penilaian mengenai Bantuan – bantuan yang diterima karyawan dalam bekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2002, *Prosedur Suatu Penelitian “Pendekatan Praktek”*. Edisi Revisi Kelima, Jakarta: Rineka Cipta

- Ariani. 2017. “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan the Legian Bali Hotel Seminyak”. Laporan Akhir. Denpasar: Fakultas Pariwisata UNUD
- As’ad, Moh. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberty
- Bami, Emely 2017. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang”. Padang. Jurusan Pariwisata, Universitas Negri Padang.
- Dinas Pariwisata Provinsi Bali, 2017. Direktori 2017
- Hasibuan, Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Akasara.
- Handoko, T.Hani. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta, 1996.
- https://www.tripadvisor.co.id/Hotel_Review-s1-g1380108-d12416276-Reviews-Swiss_Belresort_Pecatu-Pecatu_Nusa_Dua_Peninsula_Bali.html
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Bali><http://www.buletindewata.com/pariwisata/2017/12/26/4141/2018-pariwisata-bali-lebih-tangguh-hadapi-goncangan.html>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2016
- Kelly dan Simamora, H. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE
- Melani, Suhaji. 2014. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”Yayasan Pharmasi”. Semarang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Widya Manggala.
- Nurlaila, Sari. 2014. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Hotel Ibis Yogyakarta”. Laporan Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. UGM.
- Priansa Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. ALFABETA, Bandung.
- Prawitasari, Andriyani. 2013. “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu”. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu. Diakses pada tanggal 17 Maret 2018.
- Sekarini. 2016. “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di The Dusun Vila Seminyak”. Laporan Aakhir. Denpasar. Fakultas Pariwisata. UNUD.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Spearman. 1904. Analisis Faktor. Jakarta: Hikmah.
- Sedarmayanti, 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. Mmemahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Bagong. (2005). Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Prenada Media.
- Surat Keterangan Mentri Perhubungan RI. Mengenai Ketetapan Hotel, No. 241/4/70 tanggal 15 Agustus 1970, No.PM10/PW.301/phb-77.
- Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.