

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dipramana watu kurung resort ubud

Jro Kadek Erliana¹⁾, Ni Putu Ratna Sari²⁾, Agung Sri Sulistyawati³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

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

Email: kadekerli31@gmail.com

Abstrak

Tingginya capaian kepuasan kerja mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal serta karyawan semakin patuh atau loyal kepada perusahaan. Hal ini tentunya didukung oleh peran pimpinan perusahaan yang memahami atas kebutuhan karyawannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, serta studi kepustakaan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel purposive dan sampel jenuh. Sampel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah 95 karyawan Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Penelitian ini menggunakan 7 indikator diantaranya, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, kesempatan untuk maju, pengawasan, serta perusahaan dan manajemen. Teknik analisis data yang dipergunakan, yaitu analisis faktor diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Adapun faktor tersebut diantaranya, faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen, pengawasan mempunyai nilai *eigenvalue* 2.321 dengan jumlah *variance* 16.579 persen, faktor fisik mempunyai nilai *eigenvalue* 1.297 dengan jumlah *variance* 9.264 persen, serta kesempatan untuk maju mempunyai nilai *eigenvalue* 1.016 dengan jumlah *variance* 7.259 persen. Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud adalah faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Faktor Psikologis, Karyawan, Analisis Faktor

Abstract

The high achievement of job satisfaction encourages employees to provide maximum work results and employees are increasingly obedient or loyal to the company. This is of course supported by the role of company leaders who understand the needs of their employees. The purpose of this study was to determine the factors that affect employee job satisfaction at Pramana Watu Kurung Resort Ubud and the most dominant factors which affecting employee of job satisfaction at Pramana Watu Kurung Resort Ubud. The technique of collecting data in this research is by making observations, interviews, questionnaires, documentation, and literature study. The sampling technique using of purposive sampling and saturated samples. The sample used in this study were 95 employees of Pramana Watu Kurung Resort Ubud. This study used 7 indicators including psychological factors, social factors, physical factors, financial factors, opportunities for advancement, supervision, as well as company and management. The data analysis technique used, namely the factor analysis was processed using SPSS version 22.0. Based on the results of the study, it can be concluded is there are four factors which affect employee of job satisfaction at Pramana Watu Kurung Resort Ubud. These factors include psychological factors which have an eigenvalue of 4,142 with a total variance of 29,588 percent, supervision has an eigenvalue of 2,321 with a total variance of 16,579 percent, physical factors have an eigenvalue of 1,297 with a total variance of 9,264 percent, and the opportunity to advance has an eigenvalue of 1,016 with the amount of variance was 7,259 percent. The most dominant factor which affecting employee of job satisfaction at Pramana Watu Kurung Resort Ubud is a psychological factor which has an eigenvalue of 4,142 with a total variance of 29,588 percent.

Keywords: Job Satisfaction, Psychological Factor, Employees, Factor Analysis

1. PENDAHULUAN

Pramana Watu Kurung Resort adalah resort bintang lima yang mengangkat konsep *honey moon* bagi wisatawan yang ingin berbulan madu ataupun yang hanya sekedar menginap. Selain itu, resort ini memiliki keindahan panorama dari bagian-bagian tertentu disertai pemandangan kolam renang, sehingga resort ini akan memberikan kenyamanan untuk wisatawan. Pramana Watu Kurung Resort menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup mumpuni, diantaranya kolam renang *outdoor*, *tour* atau kelas tentang adat budaya lokal, bersepeda gratis, gratis antar jemput tamu ke bandara, layanan *receptionist* 24 jam, terdapat makanan *continental* setiap hari, dan restoran yang menyediakan makanan baik Indonesia maupun Internasional. Pramana Watu Kurung Resort Ubud memiliki beberapa departemen diantaranya adalah *Human Resources Development (HRD)*, *Accounting*, *Sales&Marketing*, *F&B*, *Housekeeping*, *Engineering*, *Security*, dan *SPA*.

Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan karyawan itu sendiri. “Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu (Suranta, 2016)”. Oleh karena itu, keberhasilan suatu hotel sangat ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bekerja bagi hotel. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja memiliki peranan penting bagi perusahaan, begitu pula dengan kepuasan kerja karyawan tersebut. “Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sedhana Yasa, 2013)”. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Suranta (2016), Sekarini (2016), Nurcahyo (2011) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. As’ad (2009) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dipengaruhi oleh psikologis, sosial, fisik, dan *financial*. “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, pengawasan, dan perusahaan dan manajemen Gilmer (dalam Sutrisno 2009)”. Seiring dengan meningkatnya jumlah hotel bintang dan melati, maka Pramana Watu Kurung Resort Ubud harus lebih meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menjaga loyalitas karyawan agar tidak berpindah ke hotel pesaing lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada sebuah perusahaan karena merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola serta dipelihara dengan maksimal. Hakikatnya, sumber daya manusia yang memastikan perusahaan, perusahaan yang mempunyai tujuan baik serta dilengkapi adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, canggihnya sarana dan prasarana, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan tidak akan mudah dalam mencapai tujuan.

Akhir-akhir ini karyawan dianggap sebagai aset terpenting pada sebuah perusahaan guna membantu keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan ikut serta menopang tercapainya tujuan perusahaan, namun karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, serta harapan yang sikap atas pekerjaannya. Pengelolaan serta pemberdayaan sumber daya manusia memerlukan terciptanya lingkungan yang kondusif, tanggung jawab kerja yang setara dengan keahlian karyawan, imbalan yang adil dan layak, serta tindakan dan sikap dari manajer perusahaan guna mencapai kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan penempatan karyawan, seperti penempatan kerja harus benar-benar disesuaikan dengan pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki. Jika seseorang ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja, karyawan merasa lebih puas, berperilaku positif, serta berusaha memberikan kontribusi yang lebih maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Tingginya capaian kepuasan kerja mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal serta karyawan semakin patuh atau loyal kepada perusahaan. Hal ini tentunya didukung oleh peran pimpinan perusahaan yang memahami atas kebutuhan karyawannya. Selain itu, tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan kesenangan dan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawannya. *LTO (Labour Turn Over)* adalah hasrat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pindah ke perusahaan yang lainnya. Gillies (1989) menyatakan bahwa perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila >10 persen per tahun. Adapun data jumlah karyawan yang keluar masuk serta tingkat *LTO (Labour Turn Over)* pada Pramana Watu Kurung Resort Ubud.

Tabel 1. Jumlah Karyawan yang Keluar Masuk serta Tingkat *LTO (Labour Turn Over)* di Pramana Watu Kurung Resort Ubud

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-Rata Jumlah Karyawan	LTO (%)
2016	75	10	10	75	75	13,33
2017	75	13	13	75	75	17,33
2018	75	18	18	75	75	24,00
2019	75	30	10	95	85	11,76

Sumber: Pramana Watu Kurung Resort (2019)

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat *LTO (Labour Turn Over)* di Pramana Watu Kurung Resort Ubud masih tergolong tinggi karena nilai rata-rata >10 persen yaitu sebesar 16, 605 persen. Karyawan berhenti dari Pramana Watu Kurung Resort dilakukan atas kemauan karyawan itu sendiri, selain itu pemberhentian karyawan juga dilakukan oleh bagian manajemen dari hotel itu sendiri. Pada tahun 2016 hingga tahun 2018 jumlah karyawan tidak mengalami kenaikan maupun penurunan, yaitu 75 orang, meskipun karyawan yang banyak keluar masuk, akan tetapi jumlah karyawan yang keluar sebanding dengan jumlah karyawan yang masuk serta penempatan pada posisi yang sama. Pada Tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah karyawan sebanyak 20 orang dari 75 orang menjadi 95 orang. Tingginya *LTO* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud masih tergolong rendah.

Adapun hal lainnya yang dijadikan standar atas keberhasilan Pramana Watu Kurung Resort untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawannya, yaitu absensi atau kehadiran karyawan, karyawan yang memiliki ketidakpuasan akan cenderung sering tidak hadir atau lalai dalam bertugas. Tingkat absensi Pramana Watu Kurung Resort bisa diketahui pada Tabel 2. Di bawah ini:

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan Di Pramana Watu Kurung Resort Ubud Tahun 2019

No	Tahun/ Bulan	Absensi (Orang)				Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	
1	Januari	5	10	2	3	20
2	Februari	7	11	0	2	20
3	Maret	10	8	2	3	23
4	April	11	10	0	1	22
5	Mei	9	8	0	2	19
6	Juni	7	6	0	5	18

7	Juli	4	4	0	3	11
8	Agustus	8	4	0	1	13
9	September	7	3	0	1	11
10	Oktober	6	1	0	3	10
11	November	7	4	5	1	17
12	Desember	3	6	0	2	11
Jumlah		84	75	9	26	195

Sumber: Pramana Watu Kurung Resort (2019)

Tabel 2. Menunjukkan bahwa tingkat absensi atau kehadiran tertinggi karyawan selama Tahun 2019 terjadi pada bulan Maret, yaitu sebanyak 23 orang, sedangkan tingkat kehadiran karyawan terendah terjadi di bulan Oktober, yaitu sebanyak 10 orang. Sehingga dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan, yaitu tingkat kehadiran karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut kurang bersemangat dalam bekerja yang beralasan sakit, namun tanpa disertai dengan surat keterangan dari dokter dan alfa. Berdasarkan wawancara dengan bagian HRD Pramana Watu Kurung Resort menyatakan bahwa persentase absensi karyawan Tahun 2019 meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan data *LTO* serta tingkat kehadiran pada Tabel 2 menjadikan penulis berkeinginan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan Hotel Pramana Watu Kurung Resort dalam menciptakan situasi kerja agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dilakukan di Pramana Watu Kurung Resort, tepatnya di Jalan Batu Kurung IV, Banjar Bunutan, Desa Kedewatan, Ubud, Bali, Indonesia. 80571.

Jarak yang dapat ditempuh dari Bandar Udara Internasional Ngurah Rai ke Pramana Watu Kurung Resort, yaitu 32,6 km, jarak dari Pantai Kuta yaitu 28,8 km, dari Pantai Double Six menempuh 26,85 km, The Yoga Born berjarak 5,71 km, jarak dari Galeri Seni Alila Ubud 2,26 km, serta Namus Ubud berjarak 347 m.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi adalah keseluruhan karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud sebanyak 95 karyawan (sumber: HRD Pramana watu Kurung Resort Ubud). Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel purposive yang berarti telah mengenal betul populasi yang akan diteliti. Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti semua anggota populasi digunakan sampel, total jumlah sampel adalah 95 orang. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studikepustakaan. Teknis analisis data yang digunakan dalam mengukur faktor-faktor kepuasan kerja karyawan di pramana watu kurung resort ubud adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis faktor, uji validitas, uji reliabilitas, dan skala likert.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pramana Watu Kurung Resort Ubud serta karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebarakan ke 95 responden dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	55	57
	Perempuan	40	43
Usia (umur)	20-29 th	45	47
	30-39 th	37	39
	40-49 th	13	14
	>50 th	-	-
Tingkat pendidikan	<SMA/K	3	3
	>SMA/K	27	28
	Diploma	36	38
	Sarjana	19	20
	>Sarjana	10	11
Masa kerja	<1 th	25	26
	1-3 th	41	43
	4-6 th	29	31
	>7 th	-	-

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3. Dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (57 persen). Untuk usia responden yang mendominasi diantara usia 20-29 th sebanyak 45 orang (47 persen). Dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 36 orang (38 persen) merupakan responden dengan latar tingkat pendidikan jenjang diploma. Dan sebanyak 41 orang (43 persen) responden dengan masa kerja 1-3 th.

Uji Validitas

Untuk mengetahui instrument yang digunakan apakah telah valid dan reliabel atau tidak maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4. Di bawah ini:

Tabel 4. Uji Validitas

No	Pernyataan	Kode	r ² hitung	Keterangan
1	Sikap karyawan terhadap pekerjaan	X1	.486**	Valid
2	Kebebasan menyalurkan bakat	X2	.505**	Valid
3	Tingkat kesenangan dalam pekerjaan	X3	.665**	Valid

4	Hubungan kerja dengann karyawan lain	X4	.665**	<i>Valid</i>
5	Hubungan karyawan dengan atasan	X5	.597**	<i>Valid</i>
6	Sarana dan prasarana perlengkapan dalam pekerjaan	X6	.565**	<i>Valid</i>
7	Waktu kerja dan istirahat	X7	.483**	<i>Valid</i>
8	Lingkungan kerja yang nyaman	X8	.696**	<i>Valid</i>
9	Gaji	X9	.657**	<i>Valid</i>
10	Tunjangan karyawan	X10	.369**	<i>Valid</i>
11	Jaminan social	X11	.258*	<i>Valid</i>
12	Kesempatan untuk memperoleh pengalaman	X12	.588**	<i>Valid</i>
13	Peningkatan kemampuan selama bekerja	X13	.335**	<i>Valid</i>
14	Pengawasan	X14	.299**	<i>Valid</i>
15	Perusahaan yang mampu memberikan situasidan kondisi kerja yang stabil	X15	.309**	<i>Valid</i>
** <i>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>				
* <i>. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</i>				

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai koefisien **hitung** tiap item pernyataan lebih besar dari **tabel** (0,201) (dilihat pada **tabel** r) sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	15

Sumber: Data Primer, Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas atas 95 responden, menyatakan bahwa nilai suatu Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0.783. Nilai ini dapat dikatakan sudah memenuhi kriteria atau reliabel karena nilainya lebih besar dari 0.600. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan, yaitu penggunaan instrumen pada penelitian ini valid dan reliabel.

Hasil Dari Analisis Skala Likert

Dalam analisis ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat dan sikap karyawan tentang suatu gejala yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Skala Likert

Variabel	Indikator	Kode	Rata-Rata	Keterangan
Faktor Psikologis	Sikap karyawan terhadap pekerjaan	X1	4.21	Sangat puas
	Kebebasan menyalurkan bakat	X2	4.27	Sangat puas
	Tingkat kesenangan dalam pekerjaan	X3	4.28	Sangat puas
Rata-Rata			4.25	Sangat puas
Faktor Sosial	Hubungan kerja dengan karyawan lain	X4	4.25	Sangat puas
	Hubungan karyawan dengan atasan	X5	4.25	Sangat puas
Rata-Rata			4.25	Sangat puas
Faktor Fisik	Sarana dan prasarana perlengkapan kerja	X6	4.28	Sangat puas
	Waktu kerja dan istirahat	X7	4.24	Sangat puas
	Lingkungan kerja yang nyaman	X8	4.23	Sangat puas
Rata-Rata			4.25	Sangat puas
Faktor Finansial	Gaji	X9	4.23	Sangat puas
	Tunjangan karyawan	X10	4.24	Sangat puas
	Jaminan social	X11	4.22	Sangat puas
Rata-Rata			4.23	Sangat puas
Kesempatan untuk maju	Kesempatan untuk memperoleh pengalaman	X12	4.23	Sangat puas
	Peningkatan kemampuan selama bekerja	X13	4.23	Sangat puas
Rata-Rata			4.23	Sangat puas
pengawasan	Supervisi	X14	4.28	Sangat puas
Rata-Rata			4.28	Sangat puas
Perusahaan dan manajemen	Perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil	X15	4.31	Sangat puas
Rata-Rata			4.31	Sangat puas

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

Tabel 6. dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Jika mengacu pada skala likert, faktor yang paling mempengaruhi berdasarkan hasil kuesioner yaitu perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Dengan demikian berarti bahwa perusahaan serta manajemen di Pramana Watu Kurung Resort Ubud dapat menciptakan situasi serta kondisi kerja yang optimal terhadap karyawannya.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud

1. Menghitung Matriks Korelasi

Untuk menguji sub-indikator yang diteliti apakah saling berhubungan maka dilakukan uji Uji *Bartlett's*, Uji *KMO*, dan Uji *MSA*. Berdasarkan ketiga uji tersebut diperoleh hasil:

Tabel 7. Nilai *KMO* dan *Bartlett's Test*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	of	.731
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	478.804
	df	105
	Sig.	.000

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

a Uji *Bartlett's (Test of Sphericity)*

Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* berdasarkan Tabel 7 di atas yang diperoleh dari pengolahan data *SPSS* analisis faktor yaitu 478.804 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menandakan bahwa antar faktor terdapat korelasi, sehingga peluang terjadinya kesalahan pada faktor dependent yaitu sebesar 0 persen.

b Uji *Kaiser Meyer Olkin (KMO)*

Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai *KMO* yang diperoleh dari hasil pengujian yaitu sebesar 0.731 yang berarti bahwa nilai tersebut menandakan syarat kecukupan dimana telah melebihi

0.5 serta mencapai kriteria untuk diproses pada tahap selanjutnya. "Ukuran *KMO* yang didapatkan dalam penelitian ini berada pada ukuran baik (*Meritorious*), (Kaiser, 1970)".

c Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Uji *MSA* digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel, selanjutnya masing-masing sub-indikator ditelaah agar dapat diketahui indikator mana yang layak untuk dilakukan proses lebih lanjut serta indikator yang harus dikeluarkan. Indikator yang bisa diproses lebih lanjut, yaitu indikator yang mempunyai nilai $MSA > 0.5$. Hal ini bisa diketahui dari angka yang membentuk garis diagonal dengan tanda "a" ada di Tabel 8. *Anti-Images Matrices* berikut ini.

Tabel 8. Nilai dari uji *MSA*

Anti-Images Matrices	Pernyataan Sub-Indikator	MSA	Keterangan
X1	Sikap karyawan terhadap pekerjaan	.701 ^a	Valid
X2	Kebebasan menyalurkan bakat	.756 ^a	Valid

X3	Tingkat kesenangan dalam pekerjaan	.794 ^a	<i>Valid</i>
X4	Hubungan kerja dengan karyawan lain	.837a	<i>Valid</i>
X5	Hubungan karyawan dengan atasan	.785a	<i>Valid</i>
X6	Sarana dan prasarana perlengkapan dalam pekerjaan	.751a	<i>Valid</i>
X7	Waktu kerja dan istirahat	.756a	<i>Valid</i>
X8	Lingkungan kerja yang nyaman	.772a	<i>Valid</i>
X9	Gaji	.762a	<i>Valid</i>
X10	Tunjangan karyawan	.590a	<i>Valid</i>
X11	Jaminan social	.460a	<i>Tidak Valid</i>
X12	Kesempatan untuk memperoleh pengalaman	.744a	<i>Valid</i>
X13	Peningkatan kemampuan selama bekerja	.556a	<i>Valid</i>
X14	Pengawasan	.657a	<i>Valid</i>
X15	Perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil	.674a	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

Tabel 8. menunjukkan bahwa dari ke-15 sub-indikator yang ada, 14 sub-indikator mempunyai nilai *MSA* >0,5. Sementara satu sub-indikator mempunyai nilai *MSA* <0,5 yaitu X11. Hal ini menandakan bahwa perlu dilakukan analisis tahap kedua. Adapun Tabel 9. setelah melakukan analisis tahap kedua.

Tabel 9. Nilai Dari Uji *MSA* Tahap Kedua

Anti-Images Matrices	Pernyataan Sub-Indikator	<i>MSA</i>	Keterangan
X1	Sikap karyawan terhadap pekerjaan	.692 ^a	<i>Valid</i>
X2	Kebebasan menyalurkan bakat	.750 ^a	<i>Valid</i>
X3	Tingkat kesenangan dalam pekerjaan	.817 ^a	<i>Valid</i>
X4	Hubungan kerja dengan karyawan lain	.840 ^a	<i>Valid</i>
X5	Hubungan karyawan dengan atasan	.786 ^a	<i>Valid</i>
X6	Sarana dan prasarana perlengkapan dalam pekerjaan	.746 ^a	<i>Valid</i>
X7	Waktu kerja dan istirahat	.748 ^a	<i>Valid</i>
X8	Lingkungan kerja yang nyaman	.769 ^a	<i>Valid</i>
X9	Gaji	.754 ^a	<i>Valid</i>

X10	Tunjangan karyawan	.651 ^a	<i>Valid</i>
X12	Kesempatan untuk memperoleh pengalaman	.736 ^a	<i>Valid</i>
X13	Peningkatan kemampuan selama bekerja	.563 ^a	<i>Valid</i>
X14	Pengawasan	.672 ^a	<i>Valid</i>
X15	Perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil	.660 ^a	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

Berdasarkan Tabel 9. diketahui dari 14 sub-indikator yang ada, semua sub-indikator mempunyai nilai $MSA > 0,5$. Hal tersebut menandakan bahwa adanya hasil pengujian MSA di atas maka seluruh sub-indikator bisa dipergunakan pada analisis selanjutnya karena seluruh sub-indikator mencapai syarat sesuai nilai standar MSA , yaitu $> 0,5$.

2. Rotasi Faktor

Rotasi faktor adalah tahapan yang digunakan untuk menyederhanakan matriks faktor. Matriks faktor yang terbentuk masih diidentifikasi, sehingga diperlukan rotasi faktor agar mendapatkan hasil yang terstruktur serta lebih sederhana. Rotasi faktor memudahkan penjelasan semua faktor yang dianalisis dalam model. Metode penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini ialah rotasi yang menggunakan metode *varimax*. Pemilihan Rotasi *varimax* sebab dapat memberikan kemudahan untuk menganalisis secara teori. Hasil dari rotasi *varimax* bisa diketahui pada Tabel 10. Di bawah ini:

Tabel 10. Rotasi Faktor

Rotated Component Matrix^a

	Componen t			
	1	2	3	4
Sikap karyawan terhadap pekerjaan (X1)	.051	.831	.115	-.058
Kebebasan menyalurkan bakat (X2)	.764	.047	-.043	-.167
Tingkat kesenangan dalam pekerjaan (X3)	.655	.119	.347	.014
Hubungan kerja dengan karyawan lain (X4)	.729	.125	.311	-.145
Hubungan karyawan dengan atasan (X5)	.693	.052	.185	.164
Sarana dan prasarana (X6)	.753	-.026	.088	.147
Waktu kerja dan istirahat (X7)	.365	.575	-.108	.210
Lingkungan kerja yang nyaman (X8)	.375	.123	.731	.186
Gaji (X9)	.178	.569	.536	-.005
Tunjangan karyawan (X10)	.493	-.157	-.109	.265
Kesempatan untuk memperoleh pengalaman (X12)	.282	-.104	.710	.385
Peningkatan kemampuan selama bekerja (X13)	.003	.131	.173	.894
Supervisi (X14)	-.154	.718	.109	.061
Perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisikerja yang stabil (X15)	-.258	.411	.638	-.244

Sumber: Data Primer, Data diolah (2020)

Tabel 10. menunjukkan hasil dari analisis rotasi, yaitu dari 14 sub-indikator yang sudah dirotasi, ada 13 sub-indikator yang memenuhi kriteria atau syarat serta satu sub-indikator tidak memenuhi kriteria yang disebabkan nilai *loading factor* kurang dari 0.5. Indikator yang dimaksud, yaitu tunjangan karyawan (X10). "Indikator dengan variasi data yang rendah, mempunyai

kontribusi yang lemah guna menjelaskan konstruk latennya. Dengan kata lain, perbedaan skor konstruk laten lebih sulit dijelaskan oleh indikator dengan nilai yang hampir sama (variasi data rendah), (Hairet al, 2010; Ghozali, 2008)”.

3. Intepretasi Faktor

Hakikatnya, korelasi antara indikator dengan faktor yang terbentuk perlu adanya identifikasi menggunakan *loading factor* (korelasi). Hal tersebut bisa dinyatakan bahwa semakin tinggi *loading factor* atas faktornya, semakin erat pula hubungan antara indikator dengan faktornya. Sedangkan indikator yang mempunyai faktor kurang dari 0.5 yaitu indikator dengan variasi data rendah serta mempunyai kontribusi lemah guna menjelaskan konstruk latennya. Walau demikian ke-13 sub-indikator yang ada mempunyai kontribusi terhadap empat faktor yang terbentuk.

Pengelompokan dari suatu indikator pada tahap ini perlu diberi nama. Pemberian nama harus berdasar pada indikator-indikator yang membentuk faktor terkait atau berdasarkan pada indikator yang mempunyai nilai *loading factor* tertinggi dibandingkan indikator lain berada dalam satu faktor. Menurut beberapa penelitian, pemberian nama dapat dilakukan dengan mengacu pada penelitian yang sama atau juga dengan berlandaskan pada konsep teori mengenai permasalahan yang sama. Di bawah ini adalah hasil dari interpretasi faktor, sebagai berikut:

Tabel 11. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud

No	Nama Faktor	Sub Indikator	Eigenvalue	Loading Factor	Variance (%)
1	Faktor Psikologis	Kebebasan menyalurkan bakat (X2)	4.142	0.764	29.588
		Tingkat kesenangan dalam pekerjaan (X3)		0.655	
		Hubungan Kerja dengan karyawan lain (X4)		0.729	
		Hubungan karyawan dengan atasan (X5)		0.693	
		Sarana dan prasarana (X6)		0.753	
2	Pengawasan	Sikap karyawan terhadap pekerjaan (X1)	2.321	0.831	16.579
		Waktu kerja dan istirahat (X7)		0.575	
		Gaji (X9)		0.569	
		Supervisi (X14)		0.718	
3	Faktor Fisik	Lingkungan kerja	1.297	0.731	9.264

		yang nyaman (X8)			
		Kesempatan untuk memperoleh pengalaman (X12)		0.710	
		Perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil (X15)		0.638	
4	Kesempatan Untuk Maju	Peningkatan kemampuan selama bekerja (X13)	1.016	0.894	7.259

Sumber: Data Primer, Data diolah, (2020)

Berdasarkan Tabel 11. di atas, diketahui bahwa dari 13 sub-indikator bisa terbentuk menjadi empat kelompok faktor baru. Faktor-faktor baru yang sudah terbentuk diberi nama sesuai dengan indikator yang telah dikelompokkan. Adapun penjelasan dari setiap faktor yang dikelompokkan, diantaranya:

1. Faktor pertama: Faktor Psikologis

Faktor pertama yaitu faktor psikologis yang mempunyai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen. Adapun faktor psikologis meliputi: kebebasan menyalurkan bakat, tingkat kesenangan dalam pekerjaan, hubungan kerja dengan karyawan lain, hubungan karyawan dengan atasan, serta sarana prasarana dalam perusahaan.

2. Faktor kedua: Pengawasan

Faktor kedua yaitu faktor pengawasan yang mempunyai nilai *eigenvalue* 2.321 dengan jumlah *variance* 16.579 persen. Adapun faktor pengawasan meliputi: sikap karyawan terhadap pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, gaji, serta supervisi.

3. Faktor ketiga: Faktor Fisik

Faktor ketiga yaitu faktor fisik yang mempunyai nilai *eigenvalue* 1.297 dengan jumlah *variance* 9.264 persen. Adapun faktor fisik meliputi: lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk memperoleh pengalaman, serta perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

4. Faktor Keempat: Kesempatan Untuk Maju

Faktor keempat yaitu kesempatan untuk maju yang mempunyai nilai *eigenvalue* 1.016 dengan jumlah *variance* 7.259 persen. Adapun faktor kesempatan untuk maju meliputi: peningkatan kemampuan selama bekerja.

3.2 Pembahasan

Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Pramana Watu Kurung Resort Ubud

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini ada empat faktor yang terbentuk dari 14 sub-indikator pembentuk awal dimana sudah berada pada batas minimum yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang terbentuk, diantaranya faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen, pengawasan mempunyai nilai *eigenvalue* 2.321 dengan jumlah *variance* 16.579 persen, faktor fisik mempunyai nilai *eigenvalue* 1.297 dengan jumlah *variance* 9.264 persen, serta kesempatan untuk

maju mempunyai nilai *eigenvalue* 1.016 dengan jumlah *variance* 7.259 persen

Adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud adalah faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen. Adapun sub-indikator pembentuk faktor psikologis meliputi, kebebasan menyalurkan bakat, tingkat kesenangan dalam pekerjaan, hubungan kerja dengan karyawan lain, hubungan karyawan dengan atasan, serta sarana prasarana dalam perusahaan.

4. KESIMPULAN

Adapun empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud. Dalam menentukan masing-masing faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud bisa diketahui dari *loading factor* tertinggi dari masing-masing faktor yang terbentuk. Faktor-faktor yang terbentuk, diantaranya faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen, pengawasan mempunyai nilai *eigenvalue* 2.321 dengan jumlah *variance* 16.579 persen, faktor fisik mempunyai nilai *eigenvalue* 1.297 dengan jumlah *variance* 9.264 persen, serta kesempatan untuk maju mempunyai nilai *eigenvalue* 1.016 dengan jumlah *variance* 7.259 persen.

Berdasarkan keempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud, adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Pramana Watu Kurung Resort Ubud adalah faktor psikologis yang mempunyai nilai *eigenvalue* 4.142 dengan jumlah *variance* 29.588 persen.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak di Pramana Watu Kurung Resort Ubud beserta seluruh karyawan tetap Pramana Watu Kurung Resort Ubud dan terutama kepada Bapak Eka Wiracita *Operasional Manager* yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian laporan akhir di hotel ini, dalam partisipasinya untuk mengisi kuesioner dan membantu dalam pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang senantiasa saba dalam membimbing penulis dari awal sampai akhir penulisan laporan akhir ini, selain itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta staf tata usaha Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang sudah membantu penulis dalam hal administrasi. Penulis juga tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada orang tua, keluarga, sahabat dan teman-teman Diploma IV Pariwisata yang telah mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis agar cepat menyelesaikan laporan akhir ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2008) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Azwar, Saifuddin. (2012) *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keenam. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hartono, Jogiyanto. (2007) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Mira. (2013) *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru*, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Sayrif Kasim Riau.
- Septiani. (2011) *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Puri Sokawati Denpasar*. Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- Supranto, Johan. (2004) *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zainal, Rivai Veithzal dan EJ. Sagala. (2009) *Managemem Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.