

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan holiday inn resort baruna bali, tuban

Myra Leetyanzi¹⁾, Agus Muriawan Putra²⁾, Ni Putu Ratna Sari³⁾

Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

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

Email: myraleetyanzi@gmail.com¹⁾, agus_muriawan@yahoo.com²⁾, ratnasariubud@yahoo.com³⁾

Abstrak

Kepuasan kerja adalah perspektif seseorang atas capaian tingkat kepuasan (puas atau tidak) dalam bekerja terkait dari aspek pekerjaan yang telah dilakukan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui karakteristik karyawan, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan pihak management untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *Propotionate Stratifield Random Sampling* dengan memperoleh 100 responden yang diberikan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis faktor. Berdasarkan hasil penelitian ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, ialah kondisi kerja suportif, kompensasi, promosi, kesehatan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisi, dan rekan kerja. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor kondisi kerja suprotif dengan nilai *eigenvalue* sebesar 3,090 dengan *variance* sebesar 19,314 persen. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu ketujuh faktor dapat menunjukkan bahwa faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan pihak manajemen agar tetap menjaga kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja karyawan sangat penting agar tujuan hotel dapat terlaksana. Bagian manajemen melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menciptakan semangat kerja, menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, mengadakan adanya pelatihan baik dalam maupun luar hotel, memberikan tujuan dan target setara dengan kemampuan karyawan, dan mengadakan pertemuan guna mempererat kedekatan antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan, Analisis Faktor, Kondisi Kerja Suportif

Abstract

Job satisfaction is a person's perspective on the achievement of the level of satisfaction (satisfied or not) in work related to the aspects of the work that has been done. The purpose in this research was to knowing characteristic of employees, factors affect the working satisfaction of the employees, and efforts by management to improve employees job satisfaction at Holiday Inn Resort Baruna Bali for employees. The sampling technique used in this research is Proportionate Stratifield Random Sampling and used 100 respondents. The data analysis technique that is used in this research is factor analysis. The result of this research is there were 7 factors affected employees' satisfaction working at the Holiday Inn Resort Baruna Bali, such as; factor 1(supportive working conditions), factor 2 (compensation), factor 3 (promotion), factor 4 (occupational health), factor 5 (job descriptions), factor 6 (supervision), factor 7 (office mate). The most dominant factor that affected employees' job satisfaction was the supportive working conditions with the eigenvalue is 3.090 and the variance is 19,314 percent. Based on the result of this research is the seventh factor showed that the factors affecting working satisfaction of the employees, and management in order to maintain employees job satisfaction, because employees job satisfaction is very important so that hotel goals can be accomplished. The management department does several things to increase employee job satisfaction, including by creating a good work environment, creating morale, providing adequate facilities, providing training both inside and outside the hotel, providing goals and targets equal to the ability of employees, and hold meetings to strengthen the closeness between employees and between employees and superiors.

Keywords: Job Satisfaction, Employee, Factor Analysis, Supportive Working Conditions

1. PENDAHULUAN

Karyawan saat ini dianggap sebagai aset terpenting pada sebuah perusahaan guna membantu keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu, karyawan ikut serta menopang tercapainya tujuan perusahaan, namun sikap yang dimiliki karyawan bisa mempengaruhi pekerjaannya. Ditinjau berdasarkan 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 erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Tiffin, 1958) yang dikutip dalam buku (As’ad, 2008:104)”. “Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima (Porter yang dikutip dalam (Sopiah, 2008:170)”. Seiring dengan meningkatnya jumlah hotel bintang dan melati, maka Holiday Inn Resort Baruna Bali harus bisa meningkatkan kualitas pelayanan agar tetap mendapatkan kelayakannya dari tamu sehingga tamu tidak pindah ke hotel lainnya. Tentunya dengan memiliki karyawan dengan jumlah 217 karyawan dari 11 *departement*, sangat tidak mudah bagi hotel untuk menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Holiday Inn Resort Baruna, Bali

| No | Departement | Karyawan (orang) |
|---------------|-------------------------------------|------------------|
| 1 | <i>Administration & General</i> | 3 |
| 2 | <i>Human Resources</i> | 4 |
| 3 | <i>Front Office</i> | 31 |
| 4 | <i>Housekeeping</i> | 30 |
| 5 | <i>Food & Beverage</i> | 91 |
| 6 | <i>Sales & Marketing</i> | 10 |
| 7 | <i>Finance</i> | 13 |
| 8 | <i>Engineering</i> | 14 |
| 9 | <i>SPA</i> | 9 |
| 10 | <i>Recreation</i> | 11 |
| 11 | <i>Risk</i> | 1 |
| Jumlah | | 217 |

Sumber: Data Holiday Inn Resort Baruna Bali (2019)

Mengukur kepuasan kerja karyawan bisa diketahui dari tingkat *turnover* atau perputaran kerja karyawan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2002), “kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”. Holiday Inn Resort Baruna Bali berupaya memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Masa kerja menjadi salah satu yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan dalam hotel. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang mampu beradaptasi dalam pekerjaannya.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat *Labour Turn Over* pada Holiday Inn Resort Baruna, Bali Tahun 2016-2018.

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Masuk | Keluar | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | LTO(%) |
|-------|----------------------------|-------|--------|-----------------------------|--------|
| 2016 | 210 | 10 | 15 | 205 | 7,22 |
| 2017 | 205 | 5 | 10 | 200 | 4,43 |
| 2018 | 200 | 20 | 3 | 217 | 1,43 |

Sumber: HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali (2020)

Tabel 2. menunjukkan bahwa *Turnover* di Holiday Inn Resort Baruna semakin berkurang, hal ini berarti tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, Tuban dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang bekerja, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Jumlah populasi adalah keseluruhan karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan jumlah 217 karyawan (sumber: HRD Holiday Inn Resort Baruna Bali), pada 11 *department*. Pemilihan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pemilihan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan menggunakan rumus $45\% \times \text{jumlah karyawan keseluruhan}$ untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Total jumlah sampel adalah 100 sampel diambil dengan cara *proportional random sampling*. Instrument atau alat yang digunakan pengumpulan data adalah kuesioner, sedangkan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, studi kepustakaan serta dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan untuk mengukur faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah analisis data kuantitatif yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis skala *likert* dan analisis faktor yang di dukung dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran karakteristik karyawan diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan. Karakteristik karyawan meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, serta masa kerja karyawan. Adapun karakteristik karyawan bisa diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Karyawan

| Profil | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 64 | 64 |
| | Perempuan | 36 | 36 |
| Usia | 17-25 Tahun | 22 | 22 |
| | 26-35 Tahun | 64 | 64 |
| | 36-45 Tahun | 12 | 12 |
| Status | Menikah | 62 | 62 |
| | Belum Menikah | 38 | 38 |
| Pendidikan | SMA/SMK | 13 | 13 |
| | Diploma | 62 | 62 |
| | Sarjana | 25 | 25 |
| Lama Bekerja | 1-5 Tahun | 37 | 37 |
| | 6-10 Tahun | 43 | 43 |
| | ≥ 11 Tahun | 20 | 20 |
| Daerah Asal | Bali | 95 | 95 |
| | Luar Bali | 5 | 5 |

Sumber: Hasil penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi karakteristik karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan persentase 64 persen, usia karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan rentang 26-35 tahun sebesar 65 persen. Selain itu, mayoritas karyawan berstatus sudah menikah, yaitu sebesar 62 persen. Latar pendidikan karyawan tertinggi, yaitu latar pendidikan diploma dengan persentase sebesar 62 persen. Rentang masa kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali selama 6-10 tahun, yaitu sebesar 43 persen, serta karyawan mayoritas berasal dari Bali.

Tabel 4. Analisis Skala Likert Berdasarkan Hasil Kuesioner

| No | Indikator | Kode Indikator | Skor | Rata-Rata Skor | Keterangan |
|---|-------------------------|----------------|------------|----------------|----------------------|
| 1 | Pekerjaan Itu Sendiri | X1 | 459 | 4,59 | Sangat Setuju |
| 2 | | X2 | 408 | 4,08 | Sangat Setuju |
| Total Skor Pekerjaan Itu Sendiri | | | 867 | 4,33 | Sangat Setuju |
| 3 | Teman Kerja | X3 | 461 | 4,61 | Sangat Setuju |
| 4 | | X4 | 447 | 4,47 | Sangat Setuju |
| Total Skor Teman Kerja | | | 908 | 4,54 | Sangat Setuju |
| 5 | Promosi | X5 | 388 | 3,88 | Setuju |
| Total Skor Promosi | | | 388 | 3,88 | Setuju |
| 6 | Supervisi | X6 | 437 | 4,37 | Sangat Setuju |
| 7 | | X7 | 413 | 4,13 | Setuju |
| Total Skor Supervisi | | | 850 | 4,25 | Sangat Setuju |
| 8 | Gaji/Upah | X8 | 461 | 4,61 | Sangat Setuju |
| Total Skor Gaji/Upah | | | 461 | 4,61 | Sangat Setuju |
| 9 | Kondisi Kerja Supportif | X9 | 448 | 4,48 | Sangat Setuju |
| 10 | | X10 | 444 | 4,44 | Sangat Setuju |
| Total Skor Kondisi Kerja Supportif | | | 892 | 4,46 | Sangat Setuju |
| 11 | Kepribadian Job Fit | X11 | 450 | 4,5 | Sangat Setuju |
| 12 | | X12 | 402 | 4,02 | Setuju |
| Total Skor Kepribadian Job Fit | | | 852 | 4,26 | Sangat Setuju |
| 13 | Faktor Fisik | X13 | 452 | 4,52 | Sangat Setuju |
| 14 | | X14 | 446 | 4,46 | Sangat Setuju |
| Total Skor Faktor Fisik | | | 898 | 4,49 | Sangat Setuju |
| 15 | Faktor Finansial | X15 | 468 | 4,68 | Sangat Setuju |
| 16 | | X16 | 463 | 4,63 | Sangat Setuju |
| Total Skor Faktor Finansial | | | 931 | 4,66 | Sangat Setuju |
| Jumlah | | | 7047 | 39,48 | |
| Rata-Rata | | | | 4,38 | Sangat Setuju |

Sumber: Hasil penelitian (2020)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai secara keseluruhan nilai rata-rata dari kepuasan kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali yaitu 4,38 dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata tertinggi dicapai oleh indikator faktor finansial, yaitu sebesar 4,66 dengan kategori sangat setuju. Lalu indikator gaji/upah mempunyai nilai rata-rata, yaitu 4,61 dengan kategori sangat setuju, indikator teman kerja mempunyai nilai rata-rata, yaitu 4,54 dengan kategori sangat setuju, indikator faktor fisik mempunyai nilai rata-rata yaitu 4,49 dengan kategori sangat setuju, indikator kondisi kerja supportif mempunyai nilai rata-rata yaitu 4,46 dengan kategori sangat

setuju, indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai rata-rata 4,33 dengan kategori sangat setuju, indikator kepribadian job fit mempunyai nilai rata-rata yaitu 4,26 dengan kategori sangat setuju, indikator supervisi mempunyai nilai rata-rata yaitu 4,25 dengan kategori sangat setuju, serta indikator promosi mempunyai nilai rata-rata 3,88 dengan kategori setuju.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas

| No | Pernyataan | Kode | Nilai | Setatus Validasi |
|----|---|------|-------|------------------|
| 1 | Pekerjaan sesuai dengan kemampuan | X1 | 0,373 | <i>Valid</i> |
| 2 | pekerjaan yang menantang | X2 | 0,513 | <i>Valid</i> |
| 3 | hubungan harmonis dengan rekan kerja | X3 | 0,377 | <i>Valid</i> |
| 4 | teamwork yang baik | X4 | 0,371 | <i>Valid</i> |
| 5 | mendapatkan kesempatan untuk maju | X5 | 0,512 | <i>Valid</i> |
| 6 | Atasan mampu menuntun karyawan | X6 | 0,512 | <i>Valid</i> |
| 7 | pengawasan yang diberikan pimpinan | X7 | 0,400 | <i>Valid</i> |
| 8 | Kesesuaian pendapatan gaji | X8 | 0,314 | <i>Valid</i> |
| 9 | Tempat kerja rapi dan bersih | X9 | 0,413 | <i>Valid</i> |
| 10 | Fasilitas yang diperlukan seperti ventilasi, lampu penenerangan, kebersihan, ruangan yang cukup untuk bekerja, dan ketersediaan alat-alat terbaru yang memadai. | X10 | 0,392 | <i>Valid</i> |
| 11 | Pekerjaan sesuai dengan minat | X11 | 0,406 | <i>Valid</i> |
| 12 | Kebebasan dalam menyalurkan bakat | X12 | 0,467 | <i>Valid</i> |
| 13 | Keselamatan kerja | X13 | 0,535 | <i>Valid</i> |
| 14 | Kesehatan karyawan | X14 | 0,463 | <i>Valid</i> |
| 15 | Mendapatkan tunjangan | X15 | 0,469 | <i>Valid</i> |

Sumber: Hasil SPSS (2020)

Dilihat pada Tabel 3 hasil uji validitas menunjukkan bahwa “nilai koefisien r-hitung tiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel (0,300) (Sugiyono & Wibowo, 2004)”, sehingga bisa di jelaskan bahwa item pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian yaitu valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| <i>Reliability Statistics</i> | |
|-------------------------------|-------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
| 0,712 | 16 |

Sumber: Hasil SPSS (2020)

Dilihat dari Tabel 5 hasil uji reliabilitas yang dilakukan atas keseluruhan item pada kuesioner ini, menyatakan bahwa seluruh item kuesioner bisa dikatakan *reliabel* karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach'S Alpha* lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini *valid* dan *reliabel*.

3.2 Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali

3.2.1 Menghitung matriks korelasi

Untuk menguji apakah sub-indikator yang diteliti saling berhubungan maka dilakukan Uji

Barlett Test Of Sphericity, uji Kaiser Meyer Olkin (KMO) dan uji Measure of Sampling Adequacy (MSA). Berdasarkan ketiga uji tersebut diperoleh hasil:

Tabel 6 KMO and Bartlett's Test

| | | |
|---|---------------------------|---------|
| <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i> | | 0,569 |
| <i>Bartlett's Test of Sphericity</i> | <i>Approx. Chi-Square</i> | 342,815 |
| | <i>Df</i> | 120 |
| | <i>Sig.</i> | 0,000 |

Sumber: Hasil SPSS (2020)

Hasil analisis berdasarkan Tabel 6 di atas yang diperoleh dari SPSS versi 25 menunjukkan bahwa besaran nilai *barlett test of sphericity*, yaitu 342,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan peluang terjadinya kesalahan untuk sub-indikator yang tidak independensebesar 0 persen, yang berarti sub indikator memiliki korelasi antara variabel secara menyeluruh atau keseluruhan. Hasil perhitungan KMO nya sendiri diperoleh hasil 0,569 sehingga kecukupan sampel berada pada tingkat kurang memuaskan.

3.2.2 Uji Measure of Sampling Asequancy (MSA)

Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dipergunakan untuk mengukur derajat korelasi antar sub-indikator. Sub-indikator mana yang layak untuk diproses lebih lanjut atau yang harus dikeluarkan. Jika nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dari sub-indikator > 0,5 maka bisa diproses lebih lanjut.

Tabel 7 Nilai (MSA) dengan 16 Sub-Indikator

| No | Sub Indikator | Keterangan | Nilai MSA |
|----|---------------|--|-------------------------|
| 1 | X1 | Pekerjaan sesuai dengan kemampuan | .591^a |
| 2 | X2 | pekerjaan yang menantang | .660^a |
| 3 | X3 | hubungan harmonis dengan rekan kerja | .540^a |
| 4 | X4 | teamwork yang baik | .544^a |
| 5 | X5 | mendapatkan kesempatan untuk maju | .567^a |
| 6 | X6 | Atasan mampu menuntun karyawan | .574^a |
| 7 | X7 | pengawasan yang diberikan pimpinan | .638^a |
| 8 | X8 | Kesesuaian pendapatan gaji | .522^a |
| 9 | X9 | Tempat kerja rapi dan bersih | .589^a |
| 10 | X10 | Fasilitas yang diperlukan, seperti ventilasi, lampu penenerangan, kebersihan, ruangan yang cukup untuk bekerja, dan ketersediaan alat-alat terbaru yang memadai. | .601^a |
| 11 | X11 | Pekerjaan sesuai dengan minat | .549^a |
| 12 | X12 | Kebebasan dalam menyalurkan bakat | .502^a |
| 13 | X13 | Keselamatan kerja | .589^a |
| 14 | X14 | Kesehatan karyawan | .531^a |
| 15 | X15 | Mendapatkan tunjangan | .549^a |
| 16 | X16 | Mendapatkan jaminan sosial | .563^a |

Sumber: Hasil SPSS (2020)

Dilihat pada Tabel 7 bahwa sub-indikator tidak ada nilai $MSA < 0,5$ sehingga syarat-syarat MSA telah terpenuhi. prosedur pengujian sub-indikator bisa lanjut ketahap ekstraksi faktor.

3.2.3 Ekstraksi Faktor

Analisis *communalities* adalah analisis total varian atas suatu variabel yang mula-mula bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Menurut “Priyatno (2018 : 196), yang menjadi penentu adalah semakin besar *communalities* sebuah variabel, maka semakin erat hubungan variabel dengan faktor yang terbentuk, serta jumlah varian dapat dijelaskan dalam bentuk persentase”. Adapun tabel hasil analisis *communalities*, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis *Communalities*

| Sub Indikator | Initial | Extraction |
|---------------|---------|------------|
| X1 | 1,000 | 0,506 |
| X2 | 1,000 | 0,691 |
| X3 | 1,000 | 0,754 |
| X4 | 1,000 | 0,717 |
| X5 | 1,000 | 0,734 |
| X6 | 1,000 | 0,768 |
| X7 | 1,000 | 0,697 |
| X8 | 1,000 | 0,623 |
| X9 | 1,000 | 0,790 |
| X10 | 1,000 | 0,719 |
| X11 | 1,000 | 0,565 |
| X12 | 1,000 | 0,696 |
| X13 | 1,000 | 0,796 |
| X14 | 1,000 | 0,819 |
| X15 | 1,000 | 0,573 |
| X16 | 1,000 | 0,764 |

Sumber: Data Diolah peneliti menggunakan SPSS versi 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 8, variabel X1 mempunyai nilai 0,506 menandakan bahwa 50,6 persen atas nilai variasi X1 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel X2 mempunyai nilai 0,691 menandakan bahwa 69,1 persen atas nilai variasi X2 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel X3 mempunyai nilai 0,754 menandakan bahwa 75,4 persen atas nilai variasi X3 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk serta begitu seterusnya penjelasan untuk variabel-variabel berikutnya.

Pengujian analisis faktor menggunakan pengujian *Total Varance Explained*. Penentuan total faktor dilihat dari nilai *eigenvalue*. *Eigenvalue* adalah penjumlahan dari varian nilai-nilai korelasi di masing-masing faktor terhadap setiap variabel pembentuk faktor yang berkaitan. Jika nilai *eigenvalues* semakin besar (nilai *eigenbalues* >1), maka faktor yang mewakili kelompok variabel yang ada semakin resperensif. Faktor- faktor yang terbentuk melalui hasil pengolahan data bisa diketahui pada gambar di bawah ini:

| Component | Initial Eigenvalues | | | Loadings | | | Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3,090 | 19,314 | 19,314 | 3,090 | 19,314 | 19,314 | 1,832 | 11,449 | 11,449 |
| 2 | 1,885 | 11,783 | 31,096 | 1,885 | 11,783 | 31,096 | 1,711 | 10,692 | 22,140 |
| 3 | 1,595 | 9,971 | 41,068 | 1,595 | 9,971 | 41,068 | 1,704 | 10,652 | 32,793 |
| 4 | 1,270 | 7,938 | 49,006 | 1,270 | 7,938 | 49,006 | 1,645 | 10,280 | 43,073 |
| 5 | 1,168 | 7,301 | 56,307 | 1,168 | 7,301 | 56,307 | 1,568 | 9,801 | 52,874 |
| 6 | 1,154 | 7,211 | 63,518 | 1,154 | 7,211 | 63,518 | 1,477 | 9,228 | 62,103 |
| 7 | 1,050 | 6,561 | 70,079 | 1,050 | 6,561 | 70,079 | 1,276 | 7,976 | 70,079 |
| 8 | 0,946 | 5,911 | 75,990 | | | | | | |
| 9 | 0,837 | 5,228 | 81,218 | | | | | | |
| 10 | 0,611 | 3,819 | 85,037 | | | | | | |
| 11 | 0,586 | 3,662 | 88,699 | | | | | | |
| 12 | 0,520 | 3,250 | 91,949 | | | | | | |
| 13 | 0,404 | 2,528 | 94,477 | | | | | | |
| 14 | 0,333 | 2,079 | 96,555 | | | | | | |
| 15 | 0,302 | 1,886 | 98,441 | | | | | | |
| 16 | 0,249 | 1,559 | 100,000 | | | | | | |

Gambar 1. Total Variance Explained

Dari 16 sub indikator, ada tujuh faktor yang mempunyai *eigenvalues* lebih dari satu, yakni dengan masing-masing nilai: 3,090, 1,885, 1,595, 1,270, 1,168, 1,154 dan 1,050 yang mempunyai nilai *eigenvalues* lebih dari satu serta besarnya persentase ketujuh faktor tersebut adalah 70,079 persen yang mampu menjelaskan jumlah variansi item-item penelitian yang ada. Ketujuh faktor tersebut dapat dikatakan bahwa 70,079 persen dari jumlah sub indikator mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna, Bali. Serta proses factoring berhenti pada 7 faktorsaja.

3.2.4 Component Matrix

Tabel 9. Component Matrix

| Sub Indikator | Component | | | | | | |
|---------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| X1 | 0,351 | 0,068 | 0,146 | 0,029 | -0,523 | 0,282 | 0,058 |
| X2 | 0,523 | 0,123 | -0,394 | -0,167 | 0,221 | -0,001 | -0,414 |
| X3 | 0,328 | 0,400 | 0,091 | -0,358 | 0,240 | -0,107 | 0,530 |
| X4 | 0,316 | 0,415 | 0,249 | 0,313 | 0,168 | -0,504 | -0,050 |
| X5 | 0,482 | 0,416 | -0,376 | 0,255 | -0,218 | 0,271 | 0,033 |
| X6 | 0,514 | 0,243 | -0,011 | 0,340 | -0,268 | -0,357 | -0,360 |
| X7 | 0,354 | 0,445 | -0,476 | 0,102 | -0,139 | 0,206 | 0,273 |
| X8 | 0,251 | 0,291 | 0,667 | -0,062 | -0,086 | 0,022 | 0,137 |
| X9 | 0,446 | -0,575 | 0,110 | 0,423 | -0,032 | 0,188 | 0,184 |
| X10 | 0,430 | -0,611 | 0,064 | 0,346 | 0,172 | 0,085 | 0,006 |
| X11 | 0,376 | 0,072 | -0,082 | 0,196 | 0,606 | -0,069 | 0,032 |
| X12 | 0,487 | -0,166 | -0,226 | -0,474 | 0,195 | 0,245 | -0,240 |
| X13 | 0,610 | -0,399 | -0,095 | -0,147 | -0,076 | -0,375 | 0,296 |
| X14 | 0,531 | -0,324 | -0,063 | -0,432 | -0,349 | -0,342 | 0,048 |
| X15 | 0,473 | 0,087 | 0,332 | 0,009 | 0,226 | 0,408 | 0,117 |
| X16 | 0,401 | 0,100 | 0,582 | -0,223 | -0,020 | 0,184 | -0,413 |

Sumber : Hasil SPSS (2020)

Tabel 9 terkait dengan komponen matrix menunjukkan hubungan atau nilai korelasi antara setiap variabel dengan faktor yang akan terbentuk. Agar distribusi variabel dapat dipaparkan dengan lebih jelas dan nyata, sehingga tahap selanjutnya dengan melakukan rotasi komponen matrix.

3.2.5 Rotasi Faktor

Rotasi faktor adalah tahapan yang dipergunakan untuk menyederhanakan komponen matrix dengan struktur yang sulit untuk diinterpretasikan, dengan demikian diperlukan rotasi faktor agar menghasilkan struktur faktor yang mudah dijelaskan serta lebih sederhana.

Tabel 10. Rotasi Faktor

| Sub Indikator | Component | | | | | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| X1 | 0,093 | 0,429 | 0,445 | 0,228 | -0,124 | -0,067 | -0,207 |
| X2 | -0,003 | -0,037 | 0,215 | 0,101 | 0,765 | 0,221 | 0,018 |
| X3 | -0,198 | 0,187 | 0,166 | 0,213 | 0,011 | 0,023 | 0,779 |
| X4 | -0,022 | 0,131 | 0,003 | -0,017 | -0,065 | 0,791 | 0,263 |
| X5 | 0,057 | 0,043 | 0,814 | -0,039 | 0,181 | 0,176 | 0,007 |
| X6 | 0,057 | 0,131 | 0,292 | 0,201 | 0,131 | 0,736 | -0,252 |
| X7 | -0,068 | -0,116 | 0,784 | 0,016 | 0,104 | 0,035 | 0,226 |
| X8 | -0,048 | 0,686 | -0,014 | 0,046 | -0,240 | 0,185 | 0,237 |
| X9 | 0,856 | 0,090 | 0,099 | 0,167 | -0,077 | -0,031 | -0,068 |
| X10 | 0,820 | 0,012 | -0,086 | 0,126 | 0,134 | 0,043 | -0,053 |
| X11 | 0,326 | -0,084 | 0,001 | -0,181 | 0,347 | 0,307 | 0,452 |
| X12 | 0,089 | 0,150 | 0,063 | 0,247 | 0,735 | -0,233 | 0,077 |
| X13 | 0,375 | -0,070 | 0,026 | 0,756 | 0,103 | 0,120 | 0,232 |
| X14 | 0,055 | 0,093 | 0,010 | 0,877 | 0,191 | 0,025 | -0,034 |
| X15 | 0,327 | 0,536 | 0,168 | -0,119 | 0,170 | -0,053 | 0,323 |
| X16 | 0,007 | 0,794 | -0,135 | 0,033 | 0,291 | 0,138 | -0,100 |

Sumber: Hasil SPSS (2020)

3.2.6 Interpretasi Faktor

Hasil ekstraksi faktor dari 16 sub indikator tersebut diperoleh 7 faktor yang dapat menjelaskan 70,079 persen dari total varian yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mampu menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Holiday Inn Resot Baruna Bali. Ketujuh faktor tersebut, diantaranya: Faktor pertama yaitu faktor kondisi kerja suportif yang memiliki nilai *eigenvalue* 3,090 serta mempunyai *variance* sebesar 19,314 persen yang merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor kedua yaitu faktor kompensasi yang memiliki nilai *eigenvalue* 1,885 dan memiliki *variance* sebesar 11,783 persen yang merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ketiga yaitu faktor promosi yang memiliki nilai *eigenvalue* 1,595 dan memiliki *variance* sebesar 9,971 persen yang merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor keempat yaitu faktor kesehatan kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* 1,270 dan memiliki *variance* sebesar 7,938 persen yang merupakan faktor keempat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor kelima yaitu faktor kompensasi yang memiliki nilai *eigenvalue* 1,168 dan memiliki *variance* sebesar 7,301 persen yang merupakan faktor kelima yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor keenam yaitu faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai *eigenvalue* 1,154 dan memiliki *variance* sebesar 7,211 persen yang merupakan faktor keenam yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor ketujuh yaitu faktor rekan kerja yang

memiliki nilai *eigenvalue* 1,050 dan memiliki *variance* sebesar 6,561 persen yang merupakan faktor ketujuh yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3.3 Upaya

Upaya-upaya bagian manajemen yang dilakukan guna memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut: (1) karyawan bagian manajemen memberikan fasilitas pendukung, seperti laptop atau komputer, ruang kerja yang baik, serta *rest area* yang memadai; (2) terkait dengan keluhan karyawan terhadap ketidaknyamanan area kerja, seperti kebersihan ruang kerja dan fasilitas kantor. Pihak manajemen dengan bantuan bagian CS (*cleaning service*) mengupayakan ruang kerja agar tetap bersih dan rapi, memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan karyawan, seperti ventilasi, lampu penerangan, penyediaan alat-alat baru yang memadai, serta kecukupan ruang untuk bekerja; (3) terkait dengan karyawan yang malas bekerja dan mengerjakan tugas melewati *deadline* yang telah ditentukan, maka manajemen berinisiatif untuk memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan berprestasi, yakni mengadakan *best employee* dari setiap departemen yang di selenggarakan setiap bulannya; (4) karyawan ditempatkan pada posisi yang setara dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut pada masing-masing departemen; (5) bagi karyawan yang memerlukan tambahan *skill*, manajemen mengadakan pelatihan baik di dalam maupun luar hotel yang terkait dengan pekerjaan karyawan tersebut; (6) manajemen selalu mengadakan pertemuan setiap 6 bulan sekali yang bertujuan mempererat kedekatan antar karyawan serta karyawan dengan atasan agar karyawan tidak merasa adanya senioritas dalam bekerja dan tidak merasa asing dengan karyawan lainnya.

4. KESIMPULAN

Karyawan laki-laki mendominasi karakteristik karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan persentase 64 persen, usia karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan rentang 26-35 tahun sebesar 65 persen. Selain itu, mayoritas karyawan berstatus sudah menikah, yaitu sebesar 62 persen. Latar pendidikan karyawan tertinggi, yaitu latar pendidikan diploma dengan persentase sebesar 62 persen. Rentang masa kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna Bali selama 6-10 tahun, yaitu sebesar 43 persen, serta karyawan mayoritas berasal dari Bali.

Ada tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Ketujuh faktor tersebut, meliputi: faktor pertama, yaitu faktor kondisi kerja yang suportif, faktor kedua yaitu faktor kompensasi, faktor ketiga yaitu faktor promosi, faktor keempat yaitu faktor kesehatan kerja, faktor kelima yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, faktor keenam yaitu faktor supervisi, serta faktor ketujuh yaitu rekan kerja. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja yang suportif yang memiliki nilai *eigenvalue* yaitu 3,090 dengan *variance* sebesar 19,314 persen yang mempunyai 2 sub indikator. Faktor ini mencakup kondisi ruang kerja yang bersih dan rapi, kebutuhan fasilitas yang diperlukan karyawan, seperti ventilasi, lampu penerangan, penyediaan alat-alat baru yang memadai, serta kecukupan ruang untuk bekerja. Faktor terendah yaitu faktor rekan kerja yang mempunyai nilai *eigenvalue* sebesar 1,050 dengan *variance* sebesar 6,561 persen.

Bagian manajemen melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menciptakan semangat kerja, menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, mengadakan adanya pelatihan baik dalam maupun luar hotel, memberikan tujuan dan target setara dengan kemampuan karyawan, dan mengadakan pertemuan guna mempererat kedekatan antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis ucapkan ke hadapan Allah SWT atas karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan akhir yang berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, Tuban” dengan lancar dan tepat pada waktunya. Dengan penuh rasa syukur yang mendalam, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan apresiasi yang setinggi-tingginya atas segala dukungan dan masukan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, kepada : Bapak Agus Muriawan Putra, SSt.Par., M.Par, selaku Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Ni Putu Ratna Sari, SST.Par.M.Par, selaku Pembimbing 2 yang memberikan bimbingan, semangat, dorongan serta saran baik langsung maupun virtual. Ibu Ni Ketut Arismayanti, SST.Par, M.Par, selaku Pembimbing Akademik serta kepada seluruh dosen pengampu yang sudah memberikan materi maupun wawasan, dan cara berfikir ilmiah dan kritis selama masa perkuliahan di Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, dkk. (2017) ‘ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan the Legian Bali Hotel’, *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. Denpasar: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- As’ad, Moh. (2008) *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ramayanti, Ni Putu Eka Arista. (2017) *Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Garden Beach Resort Kuta*. Laporan Akhir. Denpasar: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- Sitinjak, Desman Arianto. (2017) *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan*. Skripsi. Denpasar. Fakultas Pertanian: Universitas Udayana.
- Sopiah. (2008) *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Tanaya, dkk. (2017) *Faktor-Faktor Penentu Pengembangan Karier Karyawan di Hliday Inn Resort Baruna Kuta Bali*. Laporan Akhir. Denpasar: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- Utama, I Gusti Bagus Rai. (2016) *Metodelogi Penelitian Pariwisata & Hospitalitas*. Denpasar: Pustaka Larasan
- Wiranegara, Riski Rahayu. (2010) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah*. Skripsi. Lampung: Universitas Lampung.