

## Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di holiday inn resort baruna bali

Hasnah Munawaroh<sup>1)</sup>, Ni Putu Ratna Sari<sup>2)</sup>, Agung Sulistyawati<sup>3)</sup>

Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana  
Jl. DR. R. Goris No. 07, Denpasar, Kode Pos: 80232, Tlpn/Fax: 0361223798

Email: hasnah\_munawaroh@yahoo.co.id<sup>1)</sup> gungsri@unud.ac.id<sup>2)</sup> ratnasariubud@yahoo.com<sup>3)</sup>

### Abstrak

Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup, agar karyawan dapat dinilai dari aktifitas kerja, kemampuan, dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif dan data kualitatif, dimana didapatkan berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Teknik penentuan informan yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dan dalam pengambilan sampel sebanyak 100 responden menggunakan teknik *propotional random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis skala likert, uji validitas, uji reabilitas dan analisis faktor dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali diantaranya: faktor pertama diberi nama faktor kepuasan kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 8.818 yang terdiri dari atas 13 indikator pembentuk faktor dan faktor kedua diberi nama faktor desain kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.154 yang terdiri atas dua indikator Faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja dengan nilai *percent of variance*, diketahui bahwa faktor yang menyumbang bagian variasi terbesar dari keseluruhan yaitu sebesar 58.784%.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, Faktor Kepuasan Kerja, Faktor Desain Kerja, Analisis Faktor, Holiday Inn.

### Abstract

*By paying attention to labor factors, the company is expected to be able to improve the work performance of employees by providing sufficient support, so that employees can be assessed on their work activities, abilities, and responsibilities. This study aims to determine the factors - factors that affect employee performance at the Holiday Inn Resort Baruna Bali. The data used in this study are quantitative and qualitative data, which are obtained based on the results of observations, interviews, literature studies, and questionnaires. The technique of determining the informants used is purposive sampling, and in taking a sample of 100 respondents using propotional random sampling. The analysis technique used is a likert scale analysis, validity test, reliability test and factor analysis using SPSS 21.0 program.*

*The results showed that two factors affecting employees ' work performance at Holiday Inn Resort Baruna Bali include: The first factor is named job satisfaction factor which has an eigenvalue value of 8,818 consisting of over 13 indicators forming factors and a second factor is given the name of the work design factor which has an eigenvalue value of 1,154 consisting of two indicators of the dominant factor affecting employee work achievement is the satisfaction of work with a percent of variance value , it is known that the contributing factor to the largest variation of the whole is 58,784%.*

**Keywords:** Job achievement, Job Satisfaction Factors, Work Design Factors, Factor Analysis, Holiday Inn.

## 1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Adanya sektor pariwisata dapat memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat/ penduduk setempat dan memanfaatkan lahan atau membuat pembangunan didaerah tersebut untuk memperkenalkan alam demi kepariwisataan nilai budaya dan bangsa. Indonesia adalah salah satu negara kepulauan, memiliki banyak pulau dengan kekayaan berlimpah serta mempunyai beraneka ragam budaya. Salah satu potensi yang dimiliki Indonesia adalah pariwisata, dimana Indonesia di perhitungkan di pariwisata Internasional.

Dalam undang-undang Republik Indonesia No. 60 tahun 2009 tentang kepariwisataan mengamanatkan pembangunan kepariwisataan nasional mampu meningkatkan pertumbuhan

ekonomi, meningkatkan kesejahteraan rakyat, menghapus kemiskinan, mengatasi pengangguran, melestarikan alam, lingkungan dan sumber daya, memajukan kebudayaan, mengangkat citra bangsa, memupuk rasa cinta tanah air, memperkuat jati diri dan keutuhan bangsa, dan mempererat persahabatan antar bangsa.

Hotel merupakan salah satu sarana akomodasi yang semakin tumbuh subur di berbagai daerah di Bali dan merupakan usaha di bidang jasa yang mengutamakan kualitas pelayanan agar tamu merasa puas selama tinggal di Hotel. Hotel bukan merupakan suatu objek pariwisata melainkan merupakan salah satu sarana kepariwisataan, maka dalam hal ini hotel perlu mengadakan kegiatan bersama dengan tempat-tempat rekreasi, hiburan, agen perjalanan dan lain-lain (Buchari, 2013: 209).

Holiday Inn Resort Baruna Bali adalah salah satu Hotel berbintang yang ada di Tuban, tepatnya di Jl. Wana Segara no 33 Tuban Bali. Hotel yang termasuk golongan brand Intercontinental Hotel Group ini telah berdiri sejak 2009 dan sudah memiliki 193 kamar serta berbagai fasilitas lainnya seperti *swimming pool*, *spa*, *restaurant and bar*, *gym*, *the shop*, dll. terdapat 11 *department* yang ada di Holiday Inn Resort Baruna Bali, yaitu : *Administrasi & general*, *Human Resource Department*, *Accounting department*, *Sales Marketing Department*, *Engineering Department*, *Food And Beverage Department Product*, *Food And Beverage service*, *Risk Management*, *SPA*, *Leisure and Recreation*, *Information technology* dan *Housekeeping department*. Berikut ini Dapat dilihat pada Tabel 1 jumlah tenaga kerja yang bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali pada tahun 2019.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Holiday Inn Resort Baruna, Bali**

No	Department	Jumlah Karyawan
1	Front Office	32
2	Administration and General	3
3	Housekeeping	32
4	Risk Management	1
5	SPA	10
6	Recreation	12
7	F&B Kitchen / Steward	52
8	F&B Service & Banquet	50
9	Accounting	12
10	Human Resources	4
11	Sales Marketing	9
12	Engineering	15
<b>Grand Total</b>		<b>235</b>

Sumber: Holiday Inn Resort Baruna Bali (2019)

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa Holiday Inn Resort Baruna Bali memiliki karyawan sejumlah 220 orang, setiap departemen mempunyai kouta dengan tujuan dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Salah satu prestasi kerja karyawan adalah diberikan pelatihan-pelatihan khusus pada setiap departemen agar meningkatkan prestasi kerja karyawan. Saling berinteraksi kepada semua departemen dan tetap bekerjasama dalam team di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Bagian / *section* dari *Engineering Department* salah satunya adalah *Engineering*, yang mana *Engineering* merupakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan penyediaan segala kebutuhan dalam sebuah hotel, baik berupa barang *direct* ataupun barang *indirect*.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Selain disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi sukses tidaknya suatu perusahaan untuk itu disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal yang pokok yang menjadi tujuan pencapaian

perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup didalam perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan.

Untuk meningkatkan aktivitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa manusia sebagai tenaga kerja suatu perusahaan tidak dapat berjalan. Mengingat pentingnya tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka hendaklah pemimpin perusahaan senantiasa memberikan perhatian secara khusus kepada tenaga kerja yang dimiliki. Karena untuk mencapai keberhasilan harus ada kerja sama yang baik dengan bawahannya. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting, karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Hal inilah yang menyebabkan perlunya bagi seorang pemimpin untuk memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sehingga pada akhirnya para karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat dan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Bagaimanapun juga keseimbangan antara kepentingan bawahan dan kepentingan atasan merupakan hal yang penting dalam tercapainya hubungan yang harmonis demi terciptanya tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan faktor tenaga kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang cukup agar kepuasan kerja dapat tercapai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan dan menciptakan kondisi fisikpekerjaan yang nyaman dan menyenangkan.

Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa prestasi kerja setiap karyawan tidaklah sama. Maka itu pihak manajemen di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali, menegaskan bahwa sebelum menerima karyawan untuk bergabung dilakukan tes interview terlebih dahulu, guna untuk mengetahui bakat/ prestasi yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut. Jika mampu dalam meningkatkan produktivitas perusahaan di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali kedua pihak mendapatkan keuntungan besar seperti finansial, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya seperti hadiah. Karena itu perlu ditanamkan semangatbekerja untuk memotivasikan diri dalam berkarya, berinovasi dan mengembangkan ide-ide/ kreatifnya. Dan keuntungan yang seimbang bagi pihak manajemen hotel dan karyawan dapat dilihat dari kesepakatan bersama.

Hotel ini adalah Hotel yang sedang berusaha meningkatkan penilaian karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan secara rutin oleh pihak manajemen Hotel. Namun, semua itu tentu tidak begitu saja berjalan lancar, mengingat jumlah 235 karyawan yang cukup banyak dengan pemikiran yang berbeda-beda. Bahkan ada beberapa karyawan yang menganggap pelatihan yang diadakan tidak semua bermanfaat bagi pekerjaan mereka dilapangan dan hanya membuang waktu mereka saja. Sehingga munculah masalah seperti kurang disiplinnya karyawan yang mengikuti pelatihan. Adapun berikut tabel pelatihan 2 karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

**Tabel 2. Jumlah Pelatihan Karyawan Holiday Inn Resort Baruna, Bali.**  
*Training Calendar Every Day TMT must only be inputted by Risk Management Department*

No	Departement/Otlet	Training Subject	Venue
1.	Housekeeping	Grooming standart	HK office
2.	Palms	Role play brand service standard	Palms Restaurant
3.	Envy	Problem Handling Training	Envy Restaurant
4.	Risk Management	Preparation	Security office
5.	SPA	True Hospitality Behavior focus on TrueResponsiveness	SPA pantry
6.	A&G	IHG Academy Sister Company Visit	Peppercorn
7.	BAR	Dietary Items	Pool bar

8.	Engineering	HVAC 1–Sertification HVAC preparation	Panel
10.	Kitchen	Global Harmonization System	Main kitchen
11.	Banquet	SOP - Coffee machine instructor	Banquet Pantry
12.	Front office	2019 Essentials of Loyalty Compliance Training	FO office
13.	Steward	how to cleaning pizza oven	Dishwash area
14.	Pool bar	Refreshmnet on the importanceof grooming in hospitality industry	Flavaz
15.	FB production	Hand Washing	Main kitchen
16.	L&D and QCI	Brand Orientation	Trainees
17.	Finance	Refresment for how make to operation Purchase Plus	Purchasing Office
18.	S&M	Suggest IHG booking chanel	Resv Team

Sumber: Holiday Inn resort Baruna Bali (2019)

Berdasarkan data Tabel 2 dapat dilihat dari 18 jumlah departemen keseluruhan yang dimiliki oleh Holiday Inn Resort Baruna Bali. Pelatihan-pelatihan khusus yang dipelajari oleh karyawan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan diberbagai departemen. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, setiap karyawan harus siap menerima tugas dan tanggung jawabnya dan menyelesaikannya semaksimal mungkin. Prestasi kerja setiap karyawan dapat dinilai dari sistem Hotel yang sudah disediakan. Dalam penilaian prestasi kerja karyawan tidak sembarangan dinilai, ada tahapan-tahapan khusus, seperti mengikuti *Training Calendar Every Day*. Dan penilaian tersebut juga bisa diketahui dari komentar-komentar tamu disosial media yang dimiliki oleh pihak manajemen Hotel Holiday Inn Resort Bali seperti Instagram, Facebook, *Work Order* dan Sistem Menyimpan form PMM (Perpertual *Maintenance Management*).

Masalah yang sering dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dilihat dari cara kerja karyawan tersebut dengan standar menejemen perhotelan. Namun dari beberapa pekerja karyawan tersebut adapun yang lalai dalam bekerja seperti, lupa *hand over* kepada teman yang lain, menunda pekerjaan / tidak mengefienkan waktu, dan *Miss Communication* (terjadinya kesalahan dalam salah satu proses komunikasi) yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Dengan adanya *briefing* setiap hari sebelum dan sesudah bekerja, setiap *department head* dengan tegas menyimpulkan semua keluhan dan kejadian / ulah karyawan yang tidak seimbang dalam bekerja. Bertujuan untuk melancarkan pekerjaan setiap karyawan agar dapat dinilai dari prestasi kerja karyawan yang serius dalam bekerja dan melakukan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Sehubungan dengan itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali”, Agar prestasi kerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali lebih baik lagi dalam menentukan kriteria prestasi kerja karyawan yang akan bekerja sama dengan Holiday Inn Resort Baruna Bali berdasarkan kriteria prestasi kerja karyawan yang diinginkan dari pihak manajemen Hotel tentunya karyawan seluruh *department* mampu menguasai komputer, bekerja dengan giat, bertanggung jawab, cepat, dan tepat waktu. Agar operasional diseluruh Departemen Holiday Inn Resort Baruna Bali dapat berjalan dengan baik dan mampu meminimalisir kendala dan hambatan yang ada.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Hotel ini terletak di Jl. Wana segara No. 33 Tuban, Badung, Bali. Dengan jarak yang ditempuh selama 15 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai. Lokasi Holiday Inn Resort Baruna Bali mudah ditempuh selama 20 menit ke pusat perbelanjaan di daerah Kuta, sedangkan jarak yang ditempuh dari Nusa Dua ke Holiday Inn Resort Baruna Bali ditempuh dalam waktu 30 menit.

**Tabel 3. Variabel dan Sub Indikator**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Prestasi Kerja Karyawan	Motivasi	Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.
		Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.
		Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
	Kepuasan Kerja	Kepuasan atas prestasi yang dicapai.
		Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
		Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
	Tingkat Stress	Beban kerja yang berlebihan.
		Tekanan dan desakan waktu.
	Kondisi FisikPekerjaan	Kondisi ruangan pekerjaan.
		Tata ruang kantor yang sesuai.
	Sistem Kompensasi	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.
		Imbalan yang layak dan adil.
	Desain Pekerjaan	Variasi dari pekerjaan.
		Rancangan dari setiap pekerjaan.
		Jenis pekerjaan yang dilakukan.

Sumber: Handoko (2001)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik observasi. Observasi adalah cara mengumpulkan data dan melakukan pengamatan dengan melihat, mendengarkan, merasakan secara langsung terhadap perilaku karyawan yang terjadi terutama yang berkaitan dengan variabel penelitian. Metode ini untuk mengecek data yang diperoleh dari informan tentang kejadian di lapangan yang sebenarnya. Dalam hal ini observasi dilakukan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Dengan wawancara, yang merupakan usaha untuk mengumpulkan keterangan – keterangan tentang kehidupan manusia dalam suatu masyarakat beserta pandangannya sekaligus dipakai sebagai alat bantu observasi. Menurut Burhan Bungin, 2006 wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara *interviewer* yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai *interviewee* jadi sumber data yang sangat terpenting terkait dengan penelitian ini adalah orang yang diposisikan sebagai narasumber atau informan. Untuk proses perolehan data dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara secara mendalam dengan informan. Teknik wawancara mendalam *in depth interview* digunakan untuk menggali data dari gejala sosial ekonomi dengan model bebas dalam arti wawancara dibuat santai, informal, luwes, fleksibel dalam suasana akrab yang penuh persahabatan. Dalam wawancara tersebut digunakan pedoman wawancara dengan beberapa pertanyaan yang mengarah pada masalah - masalah yang ingin diketahui.

Dengan kuesioner, menurut Elly, 2013 adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah pada bidang yang diteliti. Dalam hal ini, pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan yang mewakili setiap kelompok di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan pilihan jawaban yang telah diberikan kriteria skor dan penelitian.

Dengan studi kepustakaan, menurut Kartodirjo, 1990 salah satu media yang merupakan rekaman terhadap prose dan fenomena sosial. Dokumen mencakup hal-hal yang sifatnya khusus, yang sulit ditangkap melalui observasi langsung. Tetapi juga dokumen hanya memuat sebagian kecil dari proses dan fenomena social. Oleh karena itu diperlukan analisis internal dan eksternal terhadap dokumen yang akan dikaji sebagai sumber data. Sedangkan menurut Elly, 2013 studi kepustakaan juga merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan

informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang sedang diteliti. Selain melalui buku atau literature, informasi juga didapat melalui karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, jurnal dan sumber-sumber tertulis baik yang tercetak maupun elektronik lain.

Dan dokumentasi, metode dokumenter adalah satu satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis (Burhan Bungin, 2007). Sedangkan menurut Sugiyono (2007) menyatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbnetuk tulisan, gambar atau karya- karya monumental dari seseorang. Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis gambit, hasil karya, maupun elektronik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

*Holiday Inn* pertama diperkenalkan di Amerika Serikat oleh Kemmons Wilson di Memphis, Tennessee pada tahun 1952. Pada tahun 1968 sudah dibangun 1000 hotel *Holiday Inn* dan sekarang sekitar 3000 hotel di seluruh dunia. Hotel *Holiday Inn* pertama di Asia Pasific adalah Kyoto, Japan pada tahun 1973. *Holiday Inn* terbesar di dunia adalah *Holiday Inn Lido*, Beijing China dengan 1000 kamar, 350 *apartment* dan 17 *restaurant and bar*. *Holiday Inn* adalah salah satu merek hotel dari *Intercontinental Hotel group*.

*Holiday Inn* pertama diperkenalkan di Amerika Serikat oleh Kemmons Wilson di Memphis, Tennessee pada tahun 1952. Pada tahun 1968 sudah dibangun 1000 hotel *Holiday Inn* dan sekarang sekitar 3000 hotel di seluruh dunia. Hotel *Holiday Inn* pertama di Asia Pasific adalah Kyoto, Japan pada tahun 1973. *Holiday Inn* terbesar di dunia adalah *Holiday Inn Lido*, Beijing China dengan 1000 kamar, 350 *apartment* dan 17 *restaurant and bar*. *Holiday Inn* adalah salah satu merek hotel dari *Intercontinental Hotel group*.

*Holiday Inn* membuka jaringan terbesar di dunia dengan 3.414 hotel yang tersebar di seluruh dunia dengan nama *Intercontinental Hotel Group*. Pada awalnya hanya enam hotel yang bergabung dalam group hotel chain, tetapi semakin pesatnya pembangunan hotel yang bergabung dengan group ini, maka sampai sekarang jumlah brand yang bergabung dengan group ini ada 10 brand antara lain:

- a. *Holiday Inn Hotel Resort*
- b. *Intercontinental Hotel & Resort*
- c. *Crown Plaza Hotel & Resort*
- d. *Holiday Inn Express*
- e. *Staybridge Suite*
- f. *Candlewood Suite*
- g. *Indigo Hotel*
- h. *Even Hotel*
- i. *Hualuxe Hotel*
- j. *Kimpton Hotel*

Di Indonesia ada 8 Hotels di bawah *Intercontinental Hotel Group* yaitu *Holiday Inn Resort Baruna Bali*, *Holiday Inn Resort Batam*, *Holiday Inn Bandung*, *Crown Plaza Semarang*, *Crown Plaza Jakarta*, *Intercontinental Bali Resort*, *Intercontinental Jakarta* dan *Holiday Inn Kemayoran Jakarta*. Saat ini IHG memiliki kurang lebih 4.600 hotel di seluruh dunia dengan jumlah kamar mencapai 678.000 dengan tiga macam model bisnis seperti *Franchised*, *manage*, dan *own*, yang dibagi kedalam 3 kawasan, Amerika, Eropa, Cina, Middle East Asia.

#### **Karakteristik Karyawan di *Holiday Inn Resort Baruna Bali***

Berdasarkan jenis kelamin, di dominasi oleh laki-laki sebesar 50%, selanjutnya perempuan 42% dan lainnya 8%. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan yang ada di hotel membutuhkan kekuatan fisik untuk beberapa departemen seperti *Engineering*, *Food & Beverage Product*, *Houskeeping* dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada bagian depan (pelayanan), sehingga karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi.

Berdasarkan kelompok usia, yang paling dominan bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali di dominasi oleh kelompok usia 28 – 38 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Bena di dominasi oleh lama bekerja yang lebih dari 6 tahun. Sehingga kelompok usia yang mendominasi adalah lebih dari 28 tahun.

Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali paling lama adalah 15 tahun dan yang paling banyak bekerja selama 10 - 12 tahun sebesar 27%. Hal ini dikarenakan Holiday Inn Resort Baruna mampu memberikan balas jasa yang adil atas pencapaian yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga mampu mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Berdasarkan pendidikan terakhir, paling dominan di Holiday Inn Resort Baruna Bali adalah SMK sebesar 32%. Hal ini dikarenakan sebuah perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan yang bekerja di divisi *low management* dibandingkan dengan *middle* dan *top management*. Tanpa adanya divisi *low management* sebuah perusahaan ataupun hotel tidak akan memiliki bagian operasional atau divisi yang menjalankannya, sehingga karyawan yang paling banyak bekerja memiliki pendidikan terakhir SMK.

**Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Tanggapan Karyawan Holiday Inn Resort Baruna**

No.	Indikator / Variabel Motivasi	SS	S	C	T	ST	Total	Rata-rata	Ket
1	Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.	71	28	1	0	0	470	4,70	SS
2	Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.	62	35	3	0	0	459	4,59	SS
3	Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	54	43	3	0	0	451	4,51	SS
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>106</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1380</b>	<b>4,60</b>	<b>SS</b>
No	Indikator / Variabel Kepuasan Kerja	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
1	Kepuasan atas prestasi yang dicapai.	48	50	2	0	0	446	4,46	SS
2	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.	43	45	12	0	0	431	4,31	SS
3	Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	47	50	3	0	0	444	4,44	SS
<b>Total</b>		<b>138</b>	<b>145</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1321</b>	<b>4,40</b>	<b>SS</b>
No	Indikator / Variabel Tingkat Stres	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
1	Beban kerja yang berlebihan.	43	55	2	0	0	441	4,41	SS
2	Tekanan dan desakan waktu.	46	53	1	0	0	445	4,45	SS
<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>886</b>	<b>4,43</b>	<b>SS</b>
No	Indikator/ Variabel Kondisi Fisik Pekerjaan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
1	Kondisi ruangan pekerjaan.	45	53	2	0	0	443	4,43	SS
2	Tata ruang kantor yang sesuai.	56	43	1	0	0	455	4,55	SS
<b>Total</b>		<b>101</b>	<b>96</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>898</b>	<b>4,49</b>	<b>SS</b>
No	Indikator/ Variabel Sistem Kompensasi	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-rata	Ket
1	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.	49	49	2	0	0	447	4,47	SS
2	Imbalan yang layak dan adil.	37	56	7	0	0	430	4,30	SS
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>105</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>877</b>	<b>4,39</b>	<b>SS</b>
No	Indikator/ Variabel Desain Pekerjaan	SS	S	C	T	ST	Total	Rata-rata	Ket
1	Variasi dari pekerjaan.	46	53	12	0	0	445	4,45	SS
2	Rancangan dari setiap pekerjaan.	16	64	0	0	0	396	3,96	S

3	Jenis pekerjaan yang dilakukan.	45	53	2	0	0	443	4,43	SS
<b>Total</b>		<b>107</b>	<b>170</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1284</b>	<b>4,28</b>	<b>SS</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat tanggapan karyawan terhadap seluruh variabel faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berada pada kriteria sangat setuju, dari 15 indikator terdapat 1 indikator yang berada pada kriteria setuju yaitu indikator dari variabel desain pekerjaan (X6.2) rancangan dari setiap pekerjaan.

Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan *Program SPSS 21.0 for windows* yang hasilnya bisa dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Instrument Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
1	Pengakuan dan penghargaan yang diberikankaryawan oleh atasan.	0,718	0,361	Valid
2	Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.	0,853	0,361	Valid
3	Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	0,739	0,361	Valid
4	Kepuasan atas prestasi yang dicapai.	0,895	0,361	Valid
5	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.	0,732	0,361	Valid
6	Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0,759	0,361	Valid
7	Beban kerja yang berlebihan.	0,791	0,361	Valid
8	Tekanan dan desakan waktu.	0,893	0,361	Valid
9	Kondisi ruangan pekerjaan.	0,893	0,361	Valid
10	Tata ruang kantor yang sesuai.	0,843	0,361	Valid
11	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.	0,817	0,361	Valid
12	Imbalan yang layak dan adil.	0,441	0,361	Valid
13	Variasi dari pekerjaan.	0,705	0,361	Valid
14	Rancangan dari setiap pekerjaan.	0,551	0,361	Valid
15	Jenis pekerjaan yang dilakukan.	0,800	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa terdapat 15 variabel yang diuji validitasnya dan sesuai dengan persyaratannya variabel yang memiliki nilai koefisien melebihi dari 0,361 (df n-2) dapat dilihat dalam r-tabel nilai yang terdapat pada hasil pengolahan data harus dilakukan perbandingan nilai r hasil dengan nilai r tabel. Dalam penelitian seluruh indikator yang diuji validitas dapat dikatakan valid, dari 15 indikator yang diuji tersebut semua indikator memiliki nilai lebih dari 0.361, karena semua variabel tersebut valid, maka akan digunakan dalam pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas dan analisis data.

Pengujian reliabilitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hasil dari jawaban kuesioner yang telah dilakukan, fungsi dari uji reliabilitas ini dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang reliabel. Jadi apabila instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.949	15

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa dari hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden yang dijadikan sampel didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,941, nilai ini dikatakan tersebut telah memenuhi syarat atau reliable karena nilainya lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang telah diuji dapat memberikan hasil yang konsisten bila nantinya dilakukan pengujian atau pengukuran kembali.

Untuk mengetahui suatu variabel dalam kuesioner memiliki hubungan terhadap prestasi kerja karyawan Holiday Inn Resort Baruna, Bali. Maka harus dilakukan analisis faktor untuk menemukan sejumlah variabel yang benar-benar berpengaruh. Hasil analisis faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

### Merumuskan Masalah

Melalui analisis faktor, dapat diketahui faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, yang dapat diidentifikasi dari 15 indikator penentu prestasi kerja. Responden dari penelitian berjumlah 100 orang sampel yang diambil dari 40% karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Dengan matriks korelasi dapat diidentifikasi indikator-indikator mana saja yang terkait satu sama lain dan saling berhubungan dari ke-15 indikator yang dianalisis. Untuk menguji hal tersebut, maka dilakukan langkah – langkah yang terdiri dari uji Bartlett's, uji KMO, dan uji MSA. Berdasarkan ketiga uji tersebut maka diperoleh hasil data seperti pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.905
	Approx. Chi-Square	1163.951
Bartlett's Test of Sphericity	df	105
	Sig.	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

- a. Uji *Bartlett's (Test of Sphericity)*  
 Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* yang diperoleh pada tabel *KMO and Bartlett's Test* pada output SPSS analisis faktor adalah 1163.951 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel terjadi korelasi dan dengan demikian peluang untuk terjadinya kesalahan pada variabel yang tidak independen sebesar 0%.
- b. Uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*  
 Berdasarkan pada tabel diatas, maka nilai KMO yang diperoleh sebesar 0,905, yang berarti angka ini menunjukkan syarat kecukupan yang sudah melebihi 0,5 dan memenuhi kriteria untuk dilakukan proses ke langsung selanjutnya. Menurut Kaiser (1970) dalam Widarjono 2015 ukuran KMO yang didapatkan dalam penelitian ini berada pada ukuran sangat baik (*marvelous*).
- c. Uji *Measure of Sampling Adequacy*  
 Uji MSA dilakukan untuk mengukur derajat korelasi antar indikator, dimana setiap indikator dianalisis untuk mengetahui indikator mana yang layak untuk diproses lebih lanjut dan mana yang harus dikeluarkan. Indikator yang dapat diproses lebih lanjut, yaitu jika nilai MSA pada setiap variabel > 0,5. Hal tersebut dapat dilihat pada angka yang membentuk garis diagonal dengan tanda "a" pada Tabel *Anti-images Matrices* berikut ini.

**Tabel 8. Anti-Image Matrices**

Anti Image Matrices	Nama Variabel	MSA	Nilai Min	Ket
X1.1	Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.	.927 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X1.2	Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.	.898 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X1.3	Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepadakaryawan.	.907 <sup>a</sup>	0.5	Valid

X2.1	Kepuasan atas prestasi yang dicapai.	.931 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X2.2	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.	.942 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X2.3	Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	.868 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X3.1	Beban kerja yang berlebihan.	.939 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X3.2	Tekanan dan desakan waktu.	.883 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X4.1	Kondisi ruangan pekerjaan.	.925 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X4.2	Tata ruang kantor yang sesuai.	.860 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X5.1	Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.	.960 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X5.2	Imbalan yang layak dan adil.	.914 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X6.1	Variasi dari pekerjaan.	.944 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X6.2	Rancangan dari setiap pekerjaan.	.601 <sup>a</sup>	0.5	Valid
X6.3	Jenis pekerjaan yang dilakukan.	.876 <sup>a</sup>	0.5	Valid
a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa dari ke 15 variabel yang ada, semua variabel yang memiliki nilai lebih dari 0,5, dengan hasil ini maka semua variabel digunakan pada analisis selanjutnya karena memenuhi persyaratan nilai standar dari  $MSA > 0,5$ , sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat nilai standar dari MSA dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Menentukan Jumlah Faktor

Penentuan jumlah faktor dilakukan untuk menentukan berapa banyak faktor yang terbentuk yang mewakili variabel-variabel. Penentuan jumlah faktor ini berdasarkan pada besarnya *eigenvalue* setiap faktor yang muncul. Semakin besar *eigenvalue* setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor inti yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue*  $\geq 1$ . Hasil penentuan jumlah faktor tersaji secara rinci pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.818	58.784	58.784	8.818	58.784	58.784
2	1.154	7.694	66.479	1.154	7.694	66.479
3	.826	5.506	71.984			
4	.790	5.267	77.252			
5	.588	3.921	81.172			
6	.500	3.331	84.503			
7	.416	2.770	87.273			
8	.407	2.711	89.985			
9	.310	2.065	92.049			
10	.306	2.038	94.087			
11	.270	1.803	95.890			
12	.212	1.414	97.304			
13	.193	1.287	98.591			
14	.123	.822	99.413			
15	.088	.587	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 9, dapat dijelaskan bahwa dalam tahap ini terbentuk dua faktor dari 15 indikator yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Kedua faktor tersebut memiliki *initial eigenvalue* > 1, yaitu 8.818, dan 1.154 dengan nilai *Cumulative eigenvalue* sebesar 66.479%. Berdasarkan pada nilai *percent of variance*, diketahui bahwa faktor yang menyumbangkan bagian variasi terbesar dari keseluruhan yang dianalisa adalah faktor ke-1 yaitu sebesar 58.784%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor yang terbentuk menjelaskan 66.479% total varian indikator yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

### Rotasi Faktor

Rotasi Faktor merupakan langkah yang dilakukan untuk menyederhanakan matrik faktor itu sendiri. Matrik faktor yang terbentuk masih diidentifikasi, sehingga perlu dilakukannya rotasi faktor untuk menunjukkan hasil yang terstruktur dan lebih sederhana. Dengan cara ini dapat mempermudah penjelasan seluruh faktor yang dianalisis dalam model. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rotasi dengan metode *varimax*. Rotasi *varimax* merupakan metode rotasi untuk meminimalisasi jumlah faktor yang digunakan untuk menjelaskan indikator. Rotasi *varimax* dipilih karena memberikan hasil yang lebih mudah dianalisa secara teori. Hasil dari rotasi *varimax* dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10. Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
X1.1	.660	.260
X1.2	.740	.323
X1.3	.649	.151
X2.1	.820	.204
X2.2	.815	-.070
X2.3	.789	.114
X3.1	.766	.293
X3.2	.833	.191
X4.1	.856	.196
X4.2	.820	.221
X5.1	.753	.195
X5.2	.454	.640
X6.1	.782	.309
X6.2	.012	.920
X6.3	.721	.409

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 10, dapat dijelaskan bahwa ke 15 indikator yang dirotasi telah memenuhi syarat atau kriteria dikarenakan *loading factor* yang mencapai 0,5. Dengan menggunakan metode *Principal Componen Analisis* (PCA), maka indikator tersebut menyebar ke dalam dua faktor yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Adapun komponen indikator yang masuk ke dalam faktor yang pertama terdiri dari Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan (X1.1), Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja (X1.2), Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (X1.3), Kepuasan atas prestasi yang dicapai (X2.1), Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (X2.2), Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (X2.3), Beban kerja yang berlebihan (X3.1), Tekanan dan desakan waktu (X3.2), Kondisi ruangan pekerjaan (X4.1), Tata ruang kantor yang serasi (X4.2), Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah (X5.1), Variasi dari pekerjaan (X6.1), Jenis pekerjaan yang dilakukan (X6.3). Variabel yang lainnya masuk ke faktor yang kedua terdiri dari Imbalan yang layak dan adil (X5.2), Rancangan dari setiap pekerjaan (X6.2). Semua varian yang ada pada kedua faktor tersebut mampu

dijelaskan pada Tabel 11 berikut:

**Tabel 11. Eigenvalue, % of Variance, dan Cumulative% dari Kedua Faktor yang Berpengaruh**

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.818	58.784	58.784
2	1.154	7.694	66.479

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat pada faktor pertama memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 8.818 dengan total *variance* 58.784%, dan faktor kedua memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.154 dengan total *variance* 7.694%. Faktor ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

### Interpretasi Faktor

Pada dasarnya korelasi antara variabel dengan faktor yang terbentuk harus diidentifikasi dengan *loading factor* (korelasi). Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi loading faktor suatu faktornya berarti semakin erat hubungan antara variabel dengan faktor tersebut. Interpretasi faktor berfungsi untuk mengelompokkan variabel yang memiliki faktor minimal < 0.5, sementara variabel yang memiliki faktor loading kurang dari 0.5 di keluarkan dari model.

Pada tahapan ini faktor yang merupakan gabungan dari suatu indikator harus diberi nama. Pemberian nama harus mengacu pada variabel-variabel yang membentuk faktor bersangkutan atau berdasarkan pada variabel yang mempunyai *loading factor* tertinggi dibandingkan variabel lain yang berada dalam satu faktor tersebut. Dalam beberapa penelitian pemberian nama bisa dilakukan dengan mengikuti penelitian yang sama atau juga dengan mengacu pada konsep teori yang mengemukakan permasalahan yang sama. Adapun hasil dari interpretasi faktor dapat dipaparkan pada Tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali**

No	Nama Faktor	Nama Variabel	Eigenvalue	Loading Faktor	Persentase Variance			
1	Kepuasan Kerja	X1.1 Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.	8,818	0,660	58,784%			
2		X1.2 Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.		0,740				
3		X1.3 Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.		0,649				
4		X2.1 Kepuasan atas prestasi yang dicapai.		0,820				
5		X2.2 Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.		0,815				
6		X2.3 Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.		0,789				
7		X3.1 Beban kerja yang berlebihan.		0,766				
8		X3.2 Tekanan dan desakan waktu.		0,833				
9		X4.1 Kondisi ruangan pekerjaan.		0,856				
10		X4.2 Tata ruang kantor yang sesuai.		0,820				
11		X5.1 Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.		0,753				
12		X6.1 Variasi dari pekerjaan.		0,782				
13		X6.3 Jenis pekerjaan yang dilakukan.		0,721				
14		Desain Kerja		X5.2 Imbalan yang layak dan adil.		1,154	0,640	7,694%
15				X6.2 Rancangan dari setiap pekerjaan.			0,920	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 12, dapat ditemukan dua faktor terdiri atas 15 indikator yang memiliki pengelompokan baru. Faktor-faktor baru yang telah terbentuk diberi nama sesuai dengan variabel yang telah dikelompokkan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor 1

Faktor pertama diberi nama faktor kepuasan kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 8.818. Adapun faktor faktor kepuasan kerja terdiri dari atas Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan (X1.1), Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja (X1.2), Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (X1.3), Kepuasan atas prestasi yang dicapai (X2.1), Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (X2.2), Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (X2.3), Beban kerja yang berlebihan (X3.1), Tekanan dan desakan waktu (X3.2), Kondisi ruangan pekerjaan (X4.1), Tata ruang kantor yang serasi (X4.2), Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah (X5.1), Variasi dari pekerjaan (X6.1), Jenis pekerjaan yang dilakukan (X6.3).

b. Faktor 2

Faktor kedua diberi nama faktor desain kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.154. Adapun faktor desain kerja terdiri atas Imbalan yang layak dan adil (X5.2), Rancangan dari setiap pekerjaan (X6.2).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali**

Faktor-faktor awal yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali yaitu terdiri atas 15 indikator yang ada pada 6 faktor. Hal tersebut didapat dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Handoko (2001).

Hasil dari analisis data menggunakan program SPSS dengan metode analisis faktor. Harus melakukan uji validitas sebelum dilakukan analisis faktor terhadap 15 indikator tersebut, semua indikator dinyatakan valid karena memenuhi nilai standar uji validitas, maka dari itu untuk analisis faktor semua indikator akan digunakan. Selanjutnya melakukan uji MSA, dinyatakan bahwa semua indikator valid, karena nilai MSA lebih dari nilai standar. Adapun hasil yang diperoleh membentuk konsep baru, yang mana menunjukkan bahwa dari 6 faktor awal dengan total 15 indikator diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali dan menghasilkan 2 faktor terbentuk dengan 15 indikator didalamnya. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Faktor pertama diberi nama faktor kepuasan kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 8.818. Adapun faktor - faktor kepuasan kerja terdiri dari atas Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan (X1.1), Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja (X1.2), Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (X1.3), Kepuasan atas prestasi yang dicapai (X2.1), Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (X2.2), Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (X2.3), Beban kerja yang berlebihan (X3.1), Tekanan dan desakan waktu (X3.2), Kondisi ruangan pekerjaan (X4.1), Tata ruang kantor yang serasi (X4.2), Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah (X5.1), Variasi dari pekerjaan (X6.1), Jenis pekerjaan yang dilakukan (X6.3). Pemberian nama dalam faktor ini berkaitan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001), dimana aktivitas kerja merupakan salah satu dari empat indikator yang mempengaruhi prestasi karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk Holiday Inn Resort Baruna Bali.
- 2) Faktor kedua diberi nama faktor desain kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.154. Adapun faktor desain kerja terdiri atas Imbalan yang layak dan adil (X5.2), Rancangan dari setiap pekerjaan (X6.2). Faktor hasil yang diberi nama dalam penelitian ini berkaitan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001) bahwa hasil kerja merupakan salah satu dari empat indikator yang mempengaruhi prestasi karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk Holiday Inn Resort Baruna Bali.

## Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali

Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Dalam pemfaktoran akan terdapat sebuah faktor dominan yang menentukan seseorang dalam mengambil keputusan. Adapun faktor yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali dapat dilihat melalui nilai *eigenvalue* dalam analisis faktor, penelitian ini mendapatkan bahwa faktor yang memiliki nilai *eigenvalue* tertinggi yaitu sebesar 8.818 adalah faktor kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian maka yang menjadi faktor paling dominan yaitu aktivitas kerja, faktor ini terdiri dari tigabelas indikator pembentuk yaitu: (1) Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan, (2) Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja, (3) Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, (4) Kepuasan atas prestasi yang dicapai, (5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (6) Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, (7) Beban kerja yang berlebihan, (8) Tekanan dan desakan waktu, (9) Kondisi ruangan pekerjaan, (10) Tata ruang kantor yang serasi, (11) Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah, (12) Variasi dari pekerjaan, (13) Jenis pekerjaan yang dilakukan.

Faktor kepuasan kerja, mengungguli faktor lain dengan persentase *variance* sebesar 58.784% dan nilai *eigenvalue* sebesar 8.818. Faktor aktivitas kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, berhubungan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001), dan Bernardin & Russel (1993) yang menyatakan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil - hasil yang diperoleh melalui fungsi - fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu, prestasi kerja difaktorkan menjadi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan, menurut Handoko (2001), faktor tersebut mampu digolongkan menjadi 4 indikator yaitu hasil kerja, tingkah laku, pencapaian tugas dan aktivitas. Sehingga secara harfiah penamaan faktor dominan ini karena berkaitan dengan nilai loading faktor yang tertinggi berada pada indikator kondisi fisik pekerjaan yang memaksa penamaan faktor dominan menjadi aktivitas kerja yang sesuai dengan konsep teori yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penciptaan sebuah konsep teori harus berbanding lurus dengan keadaan di lapangan.

Kondisi dilapangan terkait dengan aktivitas kerja sangat jelas karena adanya program *point card* yang diberikan oleh Holiday Inn Resort Baruna Bali, dalam program ini karyawan mendapatkan penilaian atas pekerjaan yang telah dia selesaikan, poin yang didapatkan oleh karyawan merupakan bentuk dari prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Penukaran poin yang ada didalam *point card* dapat berupa tas, sepatu, topi, jaket, botol minuman, baju, dan makanan. Sehingga hal tersebut mampu memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Jika ditinjau dari beberapa penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu instrument pendukung prestasi karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suprihatiningrum (2012) yang menjelaskan bahwa aktivitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Effendi, et.al (2018) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa aktivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Danendra Agung Perkasa Jakarta.

## 4. KESIMPULAN

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali adalah terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali diantaranya: Faktor pertama diberi nama faktor kepuasan kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 8.818 yang terdiri dari atas 13 indikator pembentuk faktor, penamaan dalam faktor ini berkaitan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001), dimana kepuasan kerja merupakan salah satu dari empat indikator yang mempengaruhi prestasi karyawan di dalam sebuah perusahaan

termasuk Holiday Inn Resort Baruna Bali. Faktor kedua diberi nama faktor desain kerja yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1.154 yang terdiri atas dua indikator, penamaan faktor ini berkaitan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001) bahwa desain kerja merupakan salah satu dari empat indikator yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk Holiday Inn Resort Baruna Bali. Adapun faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali adalah faktor kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja, mengungguli faktor lain dengan persentase *variance* sebesar 58.784% dan nilai *eigenvalue* sebesar 8.818. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali, berhubungan dengan konsep yang diterapkan oleh Handoko (2001), dan Bernardin & Russel (1993) yang menyatakan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil - hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu, prestasi kerja karyawan difaktorkan menjadi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan, menurut Handoko, faktor tersebut mampu digolongkan menjadi 4 indikator yaitu hasil kerja, tingkah laku, pencapaian tugas dan aktivitas.

### Ucapan Terima Kasih

Pembuatan laporan akhir ini tentu tidak terlepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas berkat dan rahmat-Nya, Bapak Dr. Drs. I Nyoman Sunarta, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pariwisata, Ibu Dra. Anak Agung Putri Sri, M. Si selaku Koordinator Program Studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana, Ibu Dr. Ni Putu Ratna Sari, S.ST. Par., M.Par selaku dosen pembimbing I, Ibu Agung Sulistyawati, SST.Par., M.Par selaku dosen pembimbing II, Bapak Agus Muriawan Putra, SST. Par., M. Par selaku Pembimbing Akademik dan penguji, seluruh dosen Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, Bapak Michael Beceey selaku *General Manager* Holiday Inn Resort Bali Tuban, Bapak Gede Udiastama Mranggi selaku *Human Resources* yang senantiasa memberikan arahan, masukan dan motivasi serta pembelajaran, Seluruh *Staff* Holiday Inn Resort Bali Tuban yang telah menyambut, membantu, mengarahkan, memberikan pembelajaran dan motivasi kepada penulis dengan hangat dan kekeluargaan, segenap Tata Usaha Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, orang tua dan saudara yang telah memberikan dorongan dukungan dan doanya selama pembuatan laporan ini, serta pihak lain yang telah membantu pada saat pengumpulan data dalam penelitian ini.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Erlangga.
- Dharma, Agus. (2001) *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Cherrington, David J. (1995) *The Management of Human Resources, 4th edition*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Elly, Muhamad Jafar. (2013) *Materi Kuliah Metodologi Penelitian – Metode Pengumpulan Data*. Available at: <http://www.slideshare.net/liroesdy/materi-kuliah-metodologi-penelitian-metodepengumpulan-data> [diakses tanggal 23 April 2014].
- Dessler, Gary. (2000) *Human Resource Management*. London: Prentice Hall Francis.
- Dave dan Young, Don. (1992) *Improving Work Group a Practical Manual for Team Building*. California: Pfeiffer & Company.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2003) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, M. (2000). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Rahmisyari. (2007) 'Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan', *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 2 No.1 Februari-April 2007.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior, Ninth edition*. New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABEDA.
- Siswanto, B. (1987) *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Sinar Baru.
- Widajanti, Erna. (2007) 'Perencanaan SDM yang Efektif, Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 7. No. 2.
- Winardi. (2002) *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.