

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BALI TAMAN LOVINA RESORT & SPA

Ni Putu Wiarnadi¹, Gede Putu Agus Jana Susila², IWayan Bagia³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail : putuwiarnadi@yahoo.co.id, janos_undiksha@yahoo.com, iwayan.bagia@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang, (1) faktor yang menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA, dan (2) faktor yang paling dominan menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian adalah jenis data kualitatif dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis exploratory untuk melacak hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA adalah sebagai berikut. Faktor internal terdiri dari 4 dimensi yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi, dan faktor eksternal terdiri dari 3 dimensi yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi, (2) faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA adalah faktor internal dengan *variance explained* sebesar 41,973 yang meliputi semangat kerja dengan nilai *varimax rotaion* yaitu sebesar 0,731

Kata Kunci : Semangat Kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This Study aimed to obtain findings eksplanatif tested on, (1) the factors that explain the performance of employees at Bali Taman Lovina Resort & SPA, and (2) the most dominant factor explaining the performance of employees at Bali Taman Lovina Resort & SPA. The samples used in this study as many as 33 people. Data used in the study is qualitative data with the primary data source. Methods of data collection using questionnaire and interview. Data were analyzed using multivariate analysis for trace analysis of exploratory to keep track relationship of the independent variable and the dependent variable. This study shows that the, (1) factors affecting the performance of employees at Bali Taman Lovina Resort & SPA is as follows internal consists of 4 dimensions work discipline, job statisfaction, morale, and competence and factor eksternal consists of 3 dimensions namely leadership style, working environment and compensation, (2) the most dominant factor affecting the performance of employees at Bali Taman Lovina Resort & SPA is an internal factor of the variance is explained by 41.973 covering morale with *varimax rotaion* value that is equal to 0,731

Keywords : Spirit of work, work environtment, leadership style, employee performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keterlibatan SDM dalam perusahaan terimplementasikan dalam bentuk tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa di dukung oleh kehandalan karyawan (SDM) maka perusahaan tersebut sulit maju dan berkembang. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, mesin, tidak bisa memberikan hasil optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas dalam Nugroho (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga di butuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2003:307), perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang di harapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Sejauh manan tujuan perusahaan telah tercapai dapat di lihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan ataupun ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi dan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan peubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu di lakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau juga disebut dengan kinerja atau prestasi kerja. Kinerja di pengaruhi oleh bermacam-

macam cirri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangannya yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Rivai (2004:14), menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kemampuan kerja yang baik. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2009:125), kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti di hadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan tentunya harus di perhatikan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal. Seperti yang terjadi pada Bali Taman

Lovina Resort & SPA dimana pada bagian house keeping kinerja karyawannya mengalami penurunan dimana standar kerja yang ditetapkan oleh hotel adalah membersihkan 12 kamar perhari tetapi capaian kerja yang mampu di kerjakan karyawan hanya membersihkan 5-7 kamar perhari saja. Hal ini jelas menjadi suatu permasalahan dalam suatu organisasi Karena akan berdampak pada kinerja karyawan lainnya.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti di hadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan.

Penelitian ini di laksanakan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA merupakan salah satu perusahaan hotel yang menawarkan jasa penginapan. Sejalan dengan perkembangan pariwisata di Bali tepatnya di kabupaten buleleng

membuat para investor berlomba menarik minat wisatawan dengan berbagai cara salah satunya dengan menyediakan jasa penginapan dimana investor berharap agar tamu merasa nyaman dan dapat menghabiskan waktu di hotel. Hal ini terlihat dari meningkatnya hunian kamar di Bali Taman terlihat mengalami peningkatan sehingga pemilik hotel Bapak Ketut *Englan* mulai bertahap melakukan pembenahan fasilitas seperti menambah jumlah kamar serta menambah luas areal lahan. Secara keseluruhan total jumlah kamar yang ada di Bali Taman Lovina Resort & SPA menjadi 36 kamar dengan type kamar yaitu : Lagoon Suit 1 kamar, Family Suite Room 3 kamar, Suite Deluxe 2 kamar, Deluxe Room 18 kamar, dan Standar Room 12 kamar dengan status Hotel Melati. Hotel ini menyediakan layanan pijat di Teratai Spa dan juga menyediakan restaurant menyajikan masakan Oriental, Bali dan Eropa.

Berdasarkan observasi awal, penulis melakukan penilaian kinerja terhadap 10 orang karyawan yang memiliki kinerja kurang baik dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 1.kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA

No	Nama Karyawan	Unit kerja	Deskripsi Kerja	Standar kerja	Capai-an kerja	Kata-gori Kiner-ja
1	Ketut Gede Wiriawan	<i>House Keeping</i>	Memersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	5 kamar	Rendah
2	Ketut Sri Laba	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	6 kamar	Rendah
3	Sumayasa	<i>House Keeping</i>	Memebersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	7 kamar	Rendah
4	Ketut Sedianan	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	7 kamar	Rendah
5	Putu Adi Wijaya	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	6 kamar	Rendah
6	Wayan Sinuh	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	5 kamar	Rendah

7	Made Mama	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	5 kamar	Rendah
8	Kadek Septriana	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	7 kamar	Rendah
9	Luh Sarini	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	5 kamar	Rendah
10	Wy Santri	<i>House Keeping</i>	Membersihkan dan merapikan kamar	12 kamar	7 kamar	Rendah

Sumber: Bali Taman Lovina Resort & SPA

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, (1) faktor apakah yang menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA, dan (2) faktor mana yang paling dominan yang menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA?

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut, (1) faktor yang menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA, dan (2) faktor yang paling dominan menjelaskan kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA

Kajian Pustaka

Perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan ekonomi yang berbasis pengetahuan menciptakan paradigma baru di tempat kerja maupun dunia pendidikan. Proses kerja bisnis yang berbasis pengetahuan memerlukan pekerja dan pengelolaan yang berbasis pengetahuan pula. Dalam organisasi dewasa ini tidak lagi hanya sekedar mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi, namun lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan pencapaian produktivitas suatu hasil, dimana sumber-sumber pada lingkungan tertentu secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada mutu dan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Di sisi lain Hasibuan (2012) memandang kinerja dari segi sikap dimana kinerja adalah outcome yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pandangan Hasibuan, kinerja di hubungkan dengan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, dimana hasil kerja yang di capai di pengaruhi oleh sikap dan skill yang didalamnya meliputi ketrampilan,, pengalaman, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta adanya batasan waktu pencapaian hasil. Hasil kerja karyawan yang baik dapat memberikan kepuasan bagi para konsumen, dengan terciptanya kepuasan konsumen maka tujuan organisasi akan tercapai baik itu perusahaan yang mencari laba maupun nirlaba. Pencapaian tujuan organisasi akan memberi dampak pada peningkatan pendapatan bagi perusahaan, dan diharapkan peningkatan pendapatan tersebut dapat memberikan kontribusi pada sektor ekonomi, baik itu dengan adanya penambahan jumlah lapangan kerja, maupun kontribusi untuk pendapatan nasional.

Rivai (2004:14), menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Pandangan tersebut menekankan bahwa kinerja menunjukkan

hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu, dimana tingkat keberhasilan terhadap pekerjaan tersebut disesuaikan dengan kriteria-kriteria dan standar-standar yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja seseorang dapat di katakan baik jika hasil kerja yang di capai dapat melampaui hasil yang di harapkan atau melampaui standar-standar perusahaan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja tidak dapat di pandang hanya dari segi hasil saja tetapi kinerja merupakan outcome yang mencakup proses pekerjaan berlangsung serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dibandingkan dengan persyaratan-persyaratan, kriteria serta standar-standar yang telah di tetapkan perusahaan sebelumnya. Perusahaan dalam mengukur kinerja seseorang melalui standar yang ditetapkannya, kinerja seseorang karyawan dikatakan baik jika hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut melampaui kriteria atau standar-standar tertentu yang ditetapkan perusahaan baik dari segi kecakapan, pengalaman serta waktu yang di perlukan untuk mencapai hasil tersebut.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut ini factor-faktor yang ,mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan 2006:94).

1) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat di artikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut.

(a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

(b) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang dialami setelah membandingkan antara persepsi kinerja atau hasil suatu produk dengan harapan-harapannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202) sebagai berikut.

a) Menyenangi pekerjaannya.

b) Prestasi kerja

3) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah: Gaya pemimpin yang otokratis yang di dasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, Gaya kepemimpinan Demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahan. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Kartini (2008:34) menyatakan sebagai berikut.

(1) Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta di tentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang di maksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

(2) Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Rivai (2004:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Indikator yang di

gunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) sebagai berikut.

- (a) Suasana kerja
- (b) Hubungan dengan rekan kerja

2) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Husein Umar (2007:16) adalah:

- (a) Insentif
- (b) Bonus

3) Semangat kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Indikator yang di gunakan untuk mengukur semangat kerja menurut Zainun (1991) sebagai berikut.

- (a) Absensi
- (b) Kepuasan.

4) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sugiyono (1999:72) sebagai berikut.

- a) Kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis
- b) Kemampuan karyawan untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan nilai bathin dan kejiwaan.

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikasi yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji teori yang sudah ada, sehingga dalam penelitian ini digunakan hipotesis (Suliyanto, 2005).

Adapun variable yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari delapan variabel yaitu: disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja, dan kompetensi. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah bersifat saling ketergantungan (*interdependence*) sehingga tidak ada pembagian variable menjadi variable bebas dan variable terikat.

Sumber data yang digunakan adalah data kualitatif. Schumacer (2003) penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

Jenis data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data asli atau data mentah yang langsung diperoleh dari sumber data selama melakukan penelitian dilapangan (*field research*). Adapun data yang dimaksud yaitu mengenai faktor-faktor: disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, Kompensasi, semangat kerja, dan kompetensi. Data di peroleh dari hasil kuesioner atau angket yang disebarkan kepada responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi sampel penelitian, yang tercatat sebagai karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. Pengujian reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliable atau andal apabila jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2007:42) juga mengatakan bahwa ujireliabilitas terhadap instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha, apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliable.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut. Kuesioner menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan kuesioner di gunakan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Wawancara adalah dengan caramengadakan tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan mengenai masalah yang di teliti. Wawancara ini mengenai tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis *multivariate* untuk melacak *exploratory* hubungan dari seluruh *independent variable* (butir item) dengan variable lainnya. Analisis faktor adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas data tanpa kehilangan informasi penting dengan beberapa tahapan Santosa (dalam Artini, 2014), Tahap-tahap dalam analisis faktor adalah sebagai berikut.

a. Merumuskan masalah

Suliyanto (2005) menyatakan untuk melakukan perumusan masalah perlu dilakukan beberapa langkah berikut.

Pertama, tujuan dari analisis faktor harus jelas. Kedua, variabel-variabel yang akan disertakan dalam analisis faktor harus ditetapkan berdasarkan riset, teori, dan pendapat periset. Ukuran sampel dalam penelitian juga harus tepat, jumlah sampel minimal harus empat atau lima kali jumlah variabel.

b. Membuat matrik korelasi

semua data yang masuk dan diolah akan menghasilkan matrik korelasi. Dengan adanya matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel yang lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji ketepatan model analisis faktor, maka dapat digunakan *Barlett's Test of*

Sphericity. Sementara *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampelnya. Hasil *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan apakah hubungan antara variabel-variabel signifikan atau tidak. Analisis faktor dianggap layak jika besaran KMO nilainya minimal 0,5.)

c. Menentukan jumlah faktor

Variabel disusun kembali berdasarkan pada korelasi hasil langkah pada butir kedua untuk menentukan jumlah faktor yang diperlukan untuk mewakili data. Untuk menentukan beberapa faktor yang dapat diterima secara empiric dapat dilakukan berdasarkan besarnya *eigenvalue* setiap faktor tersebut untuk mewakili kelompok variabel.

d. Rotasi faktor

hasil penyederhanaan faktor dari matrik faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel individual, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan.

e. Penamaan faktor yang terbentuk

untuk menamai faktor yang telah dibentuk dalam analisis faktor, dapat dilakukan dengan cara, (1) memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut, (2) Memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai faktor loading tertinggi. faktor loading minimal 0,5. Variabel yang mempunyai faktor loading kurang dari 0,5 dikeluarkan dari model.

f. Interpretasi faktor

Intepretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang mempunyai faktor loading tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk mengintepretasikan hasil penelitian ini,

g. Menentukan ketepatan model

Tahap terakhir dalam analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengenai analisi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel

Tabel 2. Hasil Analisis Faktor

Faktor	Nama Faktor	Indikator	Eigen Value	Percentage of Variance	Factor Loading	Keputusan	Simpulan
Faktor 1	Faktor Internal	1. Disiplin Kerja	5,938	41,973	0,688	Menolak Ho	Disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja karyawan
		2. Kepuasan Kerja			0,717		
		3. Semangat Kerja			0,731		
		4. Kompetensi					
				0,701			
Faktor 2	Faktor Eksternal	1. Gaya Kepemimpinan	1,220	21,909	0,623	Menolak Ho	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan
		2. Lingkungan Kerja			0,738		
		3. Kompensasi			0,721		
TOTAL				63,882			

Sumber: *Statistikal Package for social science (SPSS)*

Berdasarkan Tabel 4.1 terdapat 2 faktor yang memiliki *eigenvalue* > 1. Yaitu (1) Faktor internal dengan *eigenvalue* sebesar 5,938 dan percentage of variance sebesar 41,973, dan faktor 2 (eksternal) dengan *eigenvalue* sebesar 1220 dan percentage of variance sebesar 63,882%. Dengan kata lain dua faktor tersebut mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 63,882% terhadap kinerja karyawan.

Menentukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memilih faktor atau komponen utama yang memiliki parameter akar karakteristik terkecil (*eigenvalue*) > 1. Menurut Suliyanto (2005) untuk menentukan nama faktor yang telah

terbentuk dalam analisis faktor, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu (1) memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut, (2) memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai faktor loading tertinggi. Berdasarkan cara pertama, faktor 1 terbentuk dari variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi maka faktor 1 disebut faktor internal. Faktor 2 terbentuk dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan faktor 2 disebut faktor eksternal. Berdasarkan cara kedua, faktor 1 terbentuk dari variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi, karena semangat kerja variabel memiliki faktor tertinggi yaitu sebesar 0,731, maka faktor dapat diberi

nama faktor semangat kerja. Faktor 2 terbentuk dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompesasi, karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai faktor loading tertinggi sebesar 0,783, sehingga faktor 2 dapat diberi nama factor lingkungan kerja. Nilai factor loading tersebut dapat di lihat pada lampiran 14. Sesuai dengan yang dipaparkan pada tabel 2, dalam penelitian ini digunakan penamaan faktor yang pertama yaitu nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut. Sehingga dapat di jelaskan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort&Spa adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Penjelasan dari masing-masing faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

(1) Faktor Internal

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat di butuhkan oleh setiap karyawan didalam memperlancar pekerjaan yang akan dilakukannya didalam suatu perusahaan. Dari disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka dari sana akan dilihat seberapa besar tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karena disiplin kerja juga merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat perkembangan kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mendukung setiap orang yang ingin bekerja menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Karena kepuasan kerja berhubungan langsung dengan tingkat kenyamanan dari masing-masing karyawan. Semakin nyaman atau semakin puas yang didapat oleh masing-masing karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan. Karena kepuasan setiap karyawan mampu mengakibatkan dampak positif maupun negative dari masing-masing karyawan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, Karena semangat kerja timbul dari diri masing-masing karyawan. Semangat kerja akan sangat berpengaruh positif terhadap perkembangan kinerja yang didapat oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan harus dapat mempertahankan semangat kerja yang tinggi didalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu pemikiran manusia didalam menjalankan tugasnya. Kompetensi setiap orang akan terlihat disaat mereka melakukan tugasnya. Kompetensi terlihat dari sebagai mana setiap karyawan menguasai pekerjaan yang di hadapinya dan seberapa cepat mereka dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing.

(2) Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dimasing-masing tempat bekerja sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan kinerja dari masing-masing karyawan. Hal tersebut dapat di buktikan langsung didalam kehidupan nyata, sifat tegas yang dimiliki oleh setiap atasan akan berpengaruh pada kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, tegas dalam artian disini adalah tegas didalam mempertanggung jawabkan setiap hal yang dijadikan tugas oleh masing-masing karyawan.

b. Lingkungan kerja

Semakin nyaman lingkungan kerja yang dihadapi oleh masing-masing karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan. Karena lingkungan kerja sangatlah berpengaruh besar terhadap kenyamanan setiap karyawan menjalankan tugasnya masing-masing didalam perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus dapat menjaga tingkat kenyamanan masing-masing karyawannya.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh didalam peningkatan kerja

oleh masing –masing karyawan. Umumnya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan, sebaliknya jika semakin rendah tingkat kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan maka kinerja yang di tingkatkan oleh masing-masing karyawan akan semakin terhambat.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis konseptual untuk menentukan dimensi atau kinerja karyawan yang paling mendominasi atau dominan pada faktor atau komponen utama yang akan digunakan parameter koefisien varimax rotation dari dimensi atau faktor stress yang paling mendekati +1 atau mendekati -1. Nilai yang mendekati 1 biasanya diwakili oleh nilai 0,5 sedangkan nilai yang mendekati -1 biasanya diwakili oleh nilai -0,5. Dari hasil rotasi terhadap faktor matriks pada varimax rotation, maka faktor yang paling mendominasi pada kedua komponen utama yang terbentuk, yaitu sebagai berikut.

(1) Faktor 1 (Faktor Internal)

Dengan *variance explained* sebesar 41,973 dengan factor yang mendominasi yaitu semangat kerja, dengan nilai *varimax rotation* 0,731. Artinya, semangat kerja mendominasi kinerja karyawan pada faktor 1 sebesar 0,731. Dimensi semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karena semangat kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sangatlah dibutuhkan didalam melaksanakan pekerjaannya. Karena umumnya semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan, sebaliknya jika semakin rendah tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin buruk kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan.

(2) Faktor 2 (Faktor Eksternal)

Dengan *Variance explained* sebesar 21,909 dengan faktor yang mendominasi yaitu lingkungan kerja, dengan nilai *varimax rotation* 0,783. Artinya, lingkungan kerja mendominasi kinerja karyawan pada faktor 2 sebesar 0,783. Dimensi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena umumnya tingkat kenyamanan didalam lingkungan setiap orang bekerja sangatlah berpengaruh pada kinerja yang akan di hasilkan oleh setiap karyawan. Orang dapat bekerja dengan baik jika suasana didalam lingkungan kerja atau rasa kekeluargaan yang di miliki didalam lingkungan kerja baik, maka setiap orang yang bekerja akan merasa nyaman didalam menjalankan setiap tugas atau tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bali Resort & SPA adalah faktor internal dengan *variance explained* sebesar 41,973 yang meliputi semangat kerja, dengan nilai *varimax rotation* yaitu sebesar 0,731.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan kinerja pada karyawan Lovina Bali Resort & Spa di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal didalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, dan kompetensi. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Dilihat dari faktor internal yang paling dominan adalah dimensi semangat kerja karena seperti yang kita ketahui pada umumnya semangat kerja sangatlah berpengaruh disetiap organisasi khususnya pada setiap karyawan yang menjalani tugasnya masing-masing. Didalam faktor eksternal yang paling dominan adalah dimensi lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat dikatakan faktor eksternal yang paling dominan didalam karena semakin nyaman rasa kekeluargaan didalam lingkungan kerja maka perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan didalam bekerja akan semakin nyaman pada umumnya.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Lovina Bali Resort & Spa adalah faktor

internal dengan *variance explained* sebesar 41,973 yang meliputi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan nilai *varimax rotation* sebesar 0,731.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian eksplorasi ini jelas berbeda dari penelitian sebelumnya. Hal ini disebabkan karena adanya pengembangan variabel dan metode analisis yang di gunakan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut

- (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Lovina Bali Resort & SPA adalah sebagai berikut
 - a. Faktor 1 (Faktor Internal)
Faktor internal terdiri dari 4 empat dimensi yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja dan kompetensi.
 - b. Faktor 2 (Faktor Eksternal)
Faktor eksternal terdiri dari 3 dimensi yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.
- (2) Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Lovina Bali Resort & SPA adalah faktor internal dengan *variance explained* sebesar 41,973 yang meliputi semangat kerja dengan nilai *varimax rotation* yaitu sebesar 0,731

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan dapat dianjurkan saran sebagai berikut

- (1) Bagi Lovina Bali Taman Resort & SPA
Agar lebih memperhatikan setiap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaannya. Khususnya dari faktor internal yaitu semangat kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan harus tetap dijaga demi menjaga keseimbangan antara kinerja yang akan dihasilkan dengan keadaan

yang dialami oleh setiap karyawan. Hal tersebut sangatlah berpengaruh didalam peningkatan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan

(2) Bagi peneliti

Khususnya bagi peneliti lain yang ingin mendalami penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan setiap variabel-variabel berbeda didalam pengembangan penelitian ini. khususnya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ghazali, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta. Bumi aksasara
- Hasibuan 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam, SUN, Jakarta
- Husein, 2008. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Keenam, SUN, Jakarta
- Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; penerbit Refika Aditama.
- Moehariono, 2012. Perencanaan, Aplikasi & pengembangan indikator kinerja utama bisnis dan public. Rajawali pers, Jakarta.
- Rivai, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Grafindo
- Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Suliyanto. 2005. Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran, Bogor: Ghalia Indonesia
- Soekidjo, 2009. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.