JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS
Vol. 9, No. 1, April 2025.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di masa pandemi di the cakra hotel sanur denpasar bali

I Ketut Andi Wiguna[1)], Ni Putu Ratna Sari[2)], Fanny Maharani Suarka[3)]
Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Telp/Fax: (0361) 223798 Email: diplomaivpar@unud.ac.id

Abstrak

The Cakra Hotel merupakan salah satu akomodasi hotel berbintang tiga (3) di daerah Sanur. Latar belakang diangkatnya topik pada penelitian ini dikarenakan adanya system kontrak kerja karyawan yang tidak sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 ketenaga kerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Untuk mengetahui apakah faktor dominan yang mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik penentuan sampel dengan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan statistik deskriptif dan skala liket sedangkan kuantitatif dengan statistik inferensial dan alat uji ukur validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor. Data diproses dengan menggunakan SPSS (*Statistik Pruduct and Service Solution*) versi 25 *for windows*. Berdasarkan hasil dan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di The Cakra Hotel Denpasar diperoleh skor rata-rata 4,2 yang artinya menunjukan bahwa keseluruhan responden mempunyai jawaban sangat baik. Hasil analisis faktor menunjukan ada 5 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di The Cakra Hotel Denpasar yaitu : faktor kompensasi (35,743), faktor tanggung jawab (13,405), faktor kematangan pribadi (11,922), faktor kelelahan dan kebosanan (6,665), faktor peraturan yang fleksibel (6,434) dan sisanya sebesar 25,831% diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Hotel

Abstract

The Cakra Hotel is one of the three star hotel accommodations in Sanur area. The background of the topic of this study is due to the existence of an employee employment contract system that is not in accordance with law number 13 of 2003 employment. The purpose of this study is to find out the factors that affect the motivation of employees working at The Cakra Hotel Denpasar Bali. To find out if the dominant factor that affects employee motivation to work at The Cakra Hotel Denpasar Bali. The data collection techniques in this study were conducted with observations, interviews, questionnaires and literature studies. The technique of determining samples by sampling is saturated with the number of samples as many as 63 respondents. The data analysis techniques used are qualitative analysis with descriptive statistics and liket scales while quantitative with inferential statistics and validity measuring test tools, reliability tests and factor analysis. Data is processed using SPSS versi 25 for windows. Based on the results and questionnaires distributed to employees who work at The Cakra Hotel Denpasar obtained an average score of 4.2 which means that all respondents have very good answers. The results of the factor analysis showed there are 5 factors that affect employee work motivation at The Cakra Hotel Denpasar, namely: compensation factor (35,743), responsibility factor (13,405), personal maturity factor (11,922), fatigue and boredom factor (6,665), flexible regulatory factor (6,434) and the remaining 25,831% were derived from other factors not studied in the study.
***Keywords: M**otivation, Employees, Hotels*

1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam meningkatkan pembangunan nasional. Pariwisata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perekonomian dan dapat membantu menyebarkan budaya. Pembangunan pariwisata merupakan rangkaian kegiatan dan upaya yang terkoordinasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya dan potensi pariwisata nasional dalam kegiatan ekonomi dalam rangka percepatan pembangunan nasional (Arif Yahyah selaku Menteri Pariwisata, 2016).

Pulau Bali adalah salah pulau di Indonesia yang memiliki banyak tempat wisata, antara lain pantai, gunung, dan pura. Tak heran, pulau cantik ini mampu memikat jutaan wisatawan, baik

wisatawan internasional maupun wisatawan nusantara disetiap tahunnya. Bali dikenal dengan wisata alam, tradisional dan budayanya. Seiring dengan berkembangnya zaman dan teknologi, perkembangan pariwisata di Pulau Bali sangat pesat. Dengan kemajuan teknologi, semakin banyak hotel, restoran, dan layanan transportasi yang memberikan layanannya kepada wisatawan.

Berdasarkan data Dinas Provinsi Bali tahun 20021, jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara ke Pulau Bali selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 terus meningkat, dan pada tahun 2020 wisatawan mancanegara dan domestik mengalami penurunan, karena adanya pandemi Covid19 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pertumbuhan wisatawan domestik yang berkunjung ke Bali pada tahun 2015 pertumbuhan wisatawan sebanyak 11.77%, pada tahun 2016 pertumbuhan wisatawan domestik lebih banyak dari tahun sebelumnya naik sebesar 9.17% sehingga menjadi 20.94% dan pertumbuhan pada tahun 2017 hanya 1.06% serta pertumbuhan pada tahun 2018 sebesar 11.70%. Pertumbuhan pada tahun 2016 meningkat menjadi 23.14%, pada tahun 2017 pertumbuhan wisatawan mancanegara sebsar 15.62% dan pada tahun 2018 pertumbuhan wisatawan mancanegara sebesar 6.54%. pada tahun 2019 wisatawan domestik dan mancanegara mengalami peningkatan dimana jumlah kunjungan wisatawan domestik sebesar 10.545.039 dengan pertumbuhan 8,07% dan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara sebesar 6.275.210 dengan pertumbuhan 3,37, dan pada tahun 2020 kunjungan wisatawan baik domestik maupun internasional mengalami penurunan yang sangat derastis dikarenakan Indosensia terkena dampak dari virus Covid-19 sehingga Bali juga mengalami dampak sehingga kunjungan wisatawan mancanegara dan domestic mengalami penurunan dimana jumlah kunjungan wistawan domestik pada tahun 2020 sebesar 4.596.157 dengan pertumbuhan - 56,41% dan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada tahun 2020 sebesar 1.069.473 dengan pertumbuhan -82,96.

Sarana akomodasi sebagai salah satu penunjang kegiatan pariwisata sangatlah penting. Salah satu sarana akomodasi seperti hotel terus berinovasi demi memberikan pelayanan terbaik serta pengalaman menginap yang tidak terlupakam pada akomodasi mereka. Pada saat masa pandemic ini, yang menjadi salah satu upaya dalam memperomosikan hotel yakni melalui penerapan protokol kesehatan. Serifikasi CHSE (*Cleanlines, Helaty, safety, Enviroment*) yang dikeluarkan oleh Kemerntrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dijadikan salah satu upaya promosi bahwa hotel tersebut sudah menerapkan standar protokol kesehatan pada masa pandemic.

Hotel adalah bagian penting dari perjalanan wisatawan. Dengan pesatnya perkembangan hotel-hotel menjadi daya tarik wisatawan, mulai dari target pasar yang ditujukan pada peningkatan harga yang ditawarkan, kelengkapan produk dan fasilitas, serta hunian kamar hotel. Kami semakin bersaing. Hal ini juga terjadi pada salah satu daerah kawasan hotel yang ada di Bali yaitu Sanur. Pembangunan hotel di Bali berdampak pada sosial dan ekonomi masyarakat karena semakin banyak hotel maka semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja di hotel tersebut dan untuk menjalankan segala operasionalnya. Dalam hal ini, hotel sangat membutuhkan staf atau personel yang handal dan profesional.

Tujuan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia dengan motivasi yang kuat dan dorongan untuk mengikuti perubahan. Pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi dikelola dengan baik dan untuk kepentingan semua pihak yang terlibat. Bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, rasio, akal, rasa dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dan pencapaian tujuan. Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, manajemen harus tahu apa yang paling penting bagi mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen hotel telah melakukan sejumlah upaya, termasuk memotivasi karyawan.

Motivasi dalam suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya kelancaran dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan biasanya dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan sumber inspirasi, dorongan, dan semangat kerja, yang dapat digunakan untuk menjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai semaksimal mungkin.

Proses mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk bertindak untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan adalah motivasi kerja. Motivasi juga diartikan sebagai kondisi kepribadian seseorang yang dapat mendorong keinginan seseorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu agar dapat mencapai tujuannya (Handoko dalam Habibi 2005). Orang yang ingin mencapai suatu tujuan akan sering melakukan hal-hal yang akan mengarah pada tujuan tersebut. Jika seseorang ingin memiliki pekerjaan, mereka mungkin mengambil kelas atau melakukan beberapa kegiatan lain yang akan membantu mereka mendapatkan pekerjaan.

The Cakra Hotel merupakan salah satu hotel yang masih aktif pada masa pandemi Covid-19 ini. Hotel ini masih beroperasi dengan prokes yang ketat, untuk mengurangi biaya operasional pihak manajemen hotel memotong gaji karyawan dan memotong jam kerja dari karyawan, untuk kebutuhan operasional hotel di setiap *department* pihak manajemen juga membatasi pengorderan barang di *store*. Untuk jam kerja karyawan di hotel di bagi menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* sore hanya saja untuk *security* dibagi kedalam 3 *shift* untuk menjaga keamaan hotel. Untuk jumlah orang yang bekerja di hotel dikurangi setiap departemennya contohnya di *department housekeeping* itu untuk pagi 1-2 orang sedangkan siang 1 orang dan dibantu oleh 1-2 trening di pagi hari dan 1 trening di sore hari.

The Cakra Hotel merupaka hotel yang berada di kawasan kesiman, yang lebih tepatnya terletak di jalan raya By.Pass Ngurah Rai No 28 Kesiman Denpasar Timur. The Cakra Hotel termasuk dalm klasifikasi *city* hotel bintang 3 dengan jumlah kamar 73 kamar. Manajemen The Cakra Hotel membagi tugas dan tanggung ajwab kedalam 7 Department diantaranya; *Front Office, Accounting, Security, Food & Beverage, Engineering, Human Resources, HouseKeeeping*. Berdadasarkan data yang diperoleh dari pihak manajemen The Cakra Hotel diketahui jumlah karyawan yang bekerja di The Cakra Hotel adalah 63 orang karyawan yang dibagi kedalam 7 *department*. Setiap *department* memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda serta memiliki peranan penting dalam menunjang operasional The Cakra Hotel Denpasar Bali. Selain itu pihak manajemen juga menyatakan bahwa kontrak kerja karyawan Cakra Hotel Denpasar Bali dengan kontrak kerja 12 tahun sebanyak 50 orang atau persentase 79,36%, jumlah pekerja kontrak 3 tahun sebanyak 13 orang atau persentase 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 20,63%.

Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang ditulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, BAB XI Bagian 7 Pasal 123, jangka waktu berlakunya perjanjian bersama dengan perusahaan dengan serikat pekerja atau pekerja adalah paling lama 3 tahun pekerja tetap PKWTT (perjanjian tetap). Sebelum pegawai tersebut dinyatakan sebagai pegawai PKWTT atau pegawai tetap, ia merupakan pegawai PKWT atau sering disebut dengan pegawai kontrak. Jangka waktu kontrak adalah 3 tahun, jika melebihi 3 tahun maka pegawai tersebut dinyatakan sebagai pegawai tetap atau PKWTT.

Penerapan kontrak kerja The Cakra Hotel tidak sesuai dengan ketentuan hukum pemerintah mengenai kontrak kerja, karena sesuai keputusan pemerintah, jika kontrak kerja berakhir, karyawan akan memiliki istirahat 2 bulan. Apa yang terjadi dengan The Cakra Hotel Mereka masih bekerja tetapi statusnya DW (pekerja harian) dengan gaji dan catatan pelayanan yang masih mereka terima tetapi hanya tunjangan kesehatan yang mereka terima akan dinonaktifkan sementara selama masa istirahat mereka selama 2 bulan setelah istirahat. telah menyelesaikan dan menandatangani kontrak kerja baru, maka asuransi kesehatan yang diterima akan diaktifkan kembali oleh pihak manajemen hotel.

Meskipun karyawan yang bekerja The Cakra Hotel termasuk karyawan kontrak, namun mereka tetap bertahan untuk bekerja karena kenyamanan, jaminan sosial serta lingkungan kekeluargaaan dan jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan sebagian besar DI,DII,DIII, minimnya pengalaman dan kurangnya pengetahuan berbahsa asing, maka dari itu mereka enggan untuk pindah mencai hotel lain. Pihak manajemen The Cakra Hotel memberikan informasi bahwa turnover yang terjadi di The Cakra Hotel tidak terlalu tinggi sehingga dapat mewakili etos kerja yang baik bagi karyawan. Fluktuasi yang tidak terlalu tinggi dalam suatu hotel berdampak positif bagi karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan motivasi kerja bagi diri sendiri untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Dengan latar belakang tersebut, perlu adanya penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

karyawan di hotel The Cakra Denpasar Bali.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner mengenai faktor internal, faktor ekstrenal dan juga faktor intrinsik serta faktor ekstrinsik dari motivasi kerja, dengan teori oleh Syadam dalam Ayuningtyas (2014). Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, dokumen, tulisan, serta data lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The Cakra Hotel Denpasar yang berjumlah 63 karyawan dengan teknik penentuan sampel dengan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Sedangkan untuk data kualitatif dikumpulkan melalui informan, dengan teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling* sehingga informannya adalah *Human Resources Manager* dan *Front Desk Manager*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan statistik deskriptif dan skala liket sedangkan kuantitatif dengan statistik inferensial dan alat uji ukur validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor. Data diproses dengan menggunakan SPSS (*Statistik Pruduct and Service Solution*) versi 25 *for windows.*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap responden yang bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali, uraian tentang karakteristik responden menyangkut tujuh aspek yaitu: usia, asal, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, jabatan dan status perkawinan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Hasil Survei

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
• <20	2	3,17
• 21-25	39	61,91
• 26-30	15	23,81
• 31-35	3	4,76
• 36-40	4	6,35
• 41-45	0	0
• 46-50	0	0
• >50	0	0
Daerah Asal		
• Denpasar	8	12,7
• Badung	25	39,68
• Gianyar	11	17,46
• Tabanan	9	14,29
• Bangli	1	1,59

Karakteristik	Jumlah	Persentase
• Singaraja	3	4,76
• Klungkung	3	4,76
• Negara	1	1.59
• Karangasem	2	3,17

Jenis Kelamin		
• Laki-Laki	43	68,25
• Perempuan	20	31,75
Lama Bekerja		
• <1	11	17,46
• 1-3	29	46,03
• 4-6	21	33,33
• 7-9	2	3,17
• >10	0	0
Pendidikan Terakhir		
• SMA/SMK	20	31,75
• DI, DII, DIII	32	50,79
• DIV, SI	11	17,46
• S2	0	0
Jabatan		
• Manager/Ass.Manager	7	11,11
• Supervisor	7	11,11
• Staff	49	77,78
Status Perkawinan		
• Kawin	20	31,75
• Tidak Kawin	43	68,25

Sumber: Diolah Dari Hasil Kuesioner (2021)

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan karakteristik umur didominasi oleh usia 21 sampai dengan 25 tahun yaitu sebanyak 39 orang yang mewakili 61,91%, sedangkan jumlah kelompok umur yang paling sedikit adalah responden <20 tahun, sebanyak 2 karyawan atau 3,17%. Segi daerah asal didominasi oleh karyawan yang berasal dari daerah Badung dengan 25 orang atau 39,68%. Dari segi jenis kelamin jumlah pegawai laki-laki sebanyak 43 orang atau 68,25% sedangkan jumlah pegawai perempuan sebanyak 20 orang atau 31,75%. Berdasarkan lama bekerja didominasi oleh rentang waktu bekerja 1-3 tahun sebanyak 29 orang atau 46,03%. Dari segi pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan yang lulusan DI,DII,DIII yaitu sebanyak 32 orang atau 50,79%. Karakteristik responden berdasarkan jabatan di The Cakra Hotel Denpasar Bali *staff* berjumlah 49 orang atau 77,78%, sedangkan jabatan supervisor sebanyak 7 orang atau 11,11% dan jabatan manajer sebanayak 7 orang atau 11,11%. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan di The Cakra Hotel Denpasar Bali karyawan yang bekerja di sana yang memiliki ststus yang sudah kawin sebanyak 20 orang atau 31,75% dan karyawan yang memiliki status tidak kawin sebanyak 43 orang atau 68,25%.

2. Analisis Faktor

Untuk mengkaji permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, menggunakan analisis faktor untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Hasil analisis faktor dilakukan sebagai berikut:

1) Merumuskan Masalah
   Langkah pertama analisis faktor adalah merumuskan pertanyaan untuk dijawab menggunakan analisis faktor. Langkah ini dilakukan dengan mengidentifikasi hingga 20 variabel yang mempengaruhi karyawan yang bekerja di Cakra Hotel Denpasar Bali, yang meliputi kematangan pribadi, keinginan dan harapan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, pengawasan yang baik, tanggung jawab, aturan yang fleksibel.
2) Membuat Matrik Korelasi
   Dengan hasil pengolahan data, seseorang dapat mengidentifikasi variabel-variabel

yang saling berkorelasi. Dalam analisis deret waktu, hanya titik data yang terkait dengan titik data lain yang dimasukkan dalam analisis. Untuk pengujian 18 subindikator yang saling terkait, hal ini dapat dilihat dengan skor Bartlett sphericity kurang dari 0,05, skor Keizer-Meier-Olkin (KMO) > 0,5, dan skor sample adequacy score (MSA) > 0,5.

Tabel 2. Nilai MSA Untuk Masing-Masing Variabel

Indikator	Variabel	Nilai MSA
Kematangan pribadi	X1	0,780
Keinginan dan harapan	X2	0,793
	X3	0,850
Kebutuhan	X4	0,719
	X5	0,650
Kelelahan dan Kebosanan	X6	0,649
	X7	0,781
Kepuasan Kerja	X8	0,882
Kondisi lingkungan kerja	X9	0,790
	X10	0,749
Kompensasi yang memadai	X11	0,767
	X12	0,835
Supervisi yang baik	X13	0,857
	X14	0,845
Tanggung jawab	X15	0,778
	X16	0,744
Peratuan yang fleksibel	X17	0,830
	X18	0,502

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Pengujian terhadap 18 variabel tersebut dilakukan satu kali dan tidak ada variabel yang harus dikeluarkan dari model. Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa tidak ada variabel dengan MSA di bawah 0,5, sehingga 18 variabel memenuhi syarat untuk analisis faktor.

3) Menentukan Jumlah Faktor

Jumlah faktor yang ditentukan dari nilai *eigen value.* Semakin besar *eigen value* sebuah faktor, dapat menunjukan semakin *representative* dalam mewakili sejumlah variabel. Faktor yang dipilih untuk dianalisis lebih lanjut adalah faktor dengan nilai *eigen value* lebih besar atau sama dengan 1. Dengan menggunakan metode *Principial Componet Analysis (PCA),* selanjutnya diperoleh 5 faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Tujuh faktor tersebut dari varibilitas ke-18 sub indikator tersebut. Pada Tabel 3 dapat dilihat nilai *eigen value, % of variance* dan *commulative %* dari 3 faktor yang dipilih.

Tabel 3. Total *Variance Explained*

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,434	35,743	35,743	6,434	35,743	35,743	3,745	20,803	20,803
2	2,413	13,405	49,148	2,413	13,405	49,148	3,618	20,102	40,906
3	2,146	11,922	61,071	2,146	11,922	61,071	3,241	18,004	58,909

4	1,200	6,665	67,736	1,200	6,665	67,736	1,376	7,646	66,555
5	1,158	6,434	74,170	1,158	6,434	74,170	1,371	7,615	74,170

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa terdapat kolom *component* ada 18 *component* yang mewakili faktor. Kolom nilai *eigen value* dengan SPSS sudah ditentukan nilai yang digunakan adalah 1 dari 18 faktor terdapat 5 faktor yang memiliki nilai *eigen value* dari 1 dengan nilai yang dimiliki yaitu: 6,434, 2,413, 2,146, 1,200, 1,158. Menentukan komponen atau faktor yang dipakai ubtuk menjelaskan keragaman total bisa dilihat dari besarnya nilai *eigenvalues*, komponen yang nilainya lebih dari 1 meerupakan komponen yang dipakai. Kolom *comulative %* merupakan kolom yang menunjukan presentase *comulative varians* yang dapat dijelaskan oleh faktor. Besarnya keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu) sebesar 35,743, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua) sebesar 13,405, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga) sebesar 11,922, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat) sebesar 6,665, keragaman yang mampu diterangkan oleh faktor 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat), 5 (lima) sebesar 6,343. Kelima faktor mampu menjelaskan keragaman total sebesar 74.170%. angka *cumulative variance* ini sangat mampu menjelaskan lebih 50% varian dari 18 indikator yaitu sebesar 74,170% dapat disimpulkan bahwa kelima faktor sudah mampu mewakili keragaman variabel yang ada dan sisanya sebesar 25,83% dipeoleh dari faktor lainnya yang diteliti dalam penelitian ini. keragaman variabel yang ada dan sisanya sebesar 25,83% dipeoleh dari faktor lainnya yang diteliti dalam penelitian ini.
Selanjutnya akan dilanjutkan dengan *component* matrik yang bertujuan untuk menunjukan distribusi dari 18 indikator kedalam masing-masing faktor yang didapat yaitu sejumlah 5 faktor, *component* matrik dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4.Component Matrix [a]

	Component Matrix[a]				
	Component				
	1	2	3	4	5
x.1	0,495	0,669	0,098	0,099	0,276
x.2	0,515	0,596	0,083	-0,006	0,241
x.3	0,582	0,472	-0,186	-0,101	-0,305
x.4	0,453	0,717	0,032	-0,086	0,091
x.5	0,534	0,544	0,038	0,030	-0,151
x.6	0,534	-0,121	-0,622	-0,140	-0,098
x.7	0,651	-0,263	-0,495	-0,026	-0,007
x.8	0,763	-0,161	-0,323	0,272	-0,062
x.9	0,656	-0,125	-0,416	0,233	0,217
x.10	0,697	-0,271	-0,241	0,326	0,343
x.11	0,418	-0,276	0,137	-0,395	0,592
x.12	0,542	-0,120	-0,396	-0,290	-0,369
x.13	0,696	-0,246	0,375	-0,254	0,139
x.14	0,686	-0,200	0,378	-0,256	0,066
x.15	0,694	-0,160	0,435	-0,113	-0,300
x.16	0,734	-0,049	0,417	0,056	-0,338
x.17	0,569	-0,372	0,374	0,000	-0,062
x.18	0,346	-0,145	0,403	0,729	-0,055

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

4) Rotasi Faktor
Rotasi faktor merupakan penyederhanaan matrix kalimat yang menyebutkan satu atau lebih faktor yang strukturnya sulit untuk diinterprestasikan. Untuk memudahkan interpretasi faktor, matriks faktor disederhanakan menggunakan rotasi faktor. Dalam

penelitian ini, rotasi faktor yang penulis gunakan adalah rotasi varimax. *Varimax method* adalah metode rotasi *orthogonal* untuk meminimalisis jumlah variabel yang mempunyai loading faktor tinggi pada tiap faktor menjadi lebih sederhana.
Dalam penelitian ini, 18 variabel dianalisis menggunakan 5 faktor. Pendekatan pengganti adalah cara menggabungkan beberapa variabel untuk mewakili hasil dalam model. Pendekatan variable surrogate adalah memilih salah satu variabel dengan loading faktor tertinggi. Hasil rotasi faktor dengan metode varimax disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Rotated Component Matrix [a]

	Rotated Component Matrix[a]				
	Component				
	1	2	3	4	5
x.1	0,050	0,040	0,855	0,158	0,169
x.2	0,083	0,100	0,795	0,177	0,072
x.3	0,369	0,223	0,633	-0,277	-0,193
x.4	0,048	0,062	0,851	0,024	-0,073
x.5	0,162	0,227	0,705	-0,177	0,008
x.6	0,806	0,051	0,093	-0,004	-0,234
x.7	0,160	0,188	0,040	0,803	-0,042
x.8	0,777	0,284	0,183	-0,020	0,267
x.9	0,755	0,064	0,197	0,207	0,255
x.10	0,695	0,178	0,112	0,351	0,438
x.11	0,830	0,307	0,035	0,108	-0,100
x.12	0,640	0,317	0,075	-0,173	-0,373
x.13	0,181	0,737	0,143	0,417	0,019
x.14	0,162	0,743	0,170	0,340	-0,006
x.15	0,145	0,865	0,164	-0,036	0,051
x.16	0,173	0,820	0,273	-0,144	0,185
x.17	0,172	0,711	-0,052	0,163	0,202
x.18	0,030	0,363	0,044	-0,144	0,826

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan Tabel 5 pada saat rotasi terdapat 18 sub indikator, dengan faktor pertama, kedua, dan ketiga masing-masing dua dan faktor keempat dan kelima masing-masing tiga. Penelitian ini menggunakan batasan bobot faktor sebesar 0,75. Ada beberapa indikator yang berada di bawah garis 0,50. Faktor pertama memiliki 6 bobot penyangga, faktor kedua memiliki 5 bobot penyangga, faktor ketiga memiliki 5 bobot penyangga, faktor keempat memiliki 1 bobot penyangga, dan faktor kelima memiliki 1 bobot penyangga. Indikator yang mewakili faktor tersebut mengukur faktor motivasi karyawan untuk tetap bekerja di Tha Cakra Hotel Denpasar Bali. Pada Tabel 6 dapat dilihat faktor-faktornya.

Tabel 6. Identifikasi Faktor

Variabel	Faktor	Eigen Value	Loading Faktor	Percent Of Variance
Gaji/ upah (X11)			0,830	
Tidak ada rasa leleah (X6)			0,806	
Hasil kerja (X8)	**Kompensasi**	**6,434**	0,777	35,743
Keamanan dan kenyamanan (X9)			0,755	
Fasilitas yang mendukung (X10)			0,695	
Jamninan sosiial (X12)			0,640	
Karyawan tetap bertanggung jawab			0,865	
Tidak ada penurunan tanggung			0,820	

jawab (X16)	**Tanggung jawab**	**2,413**		13,405
Atasan selalu mengakui kinerja karyawan (X14)			0,743	
Tidak ada diskriminasi (X13)			0,737	
Pengaturan seragam kerja (X17)			0,711	
Kesiapan diri (X1)	**Kematangan pribadi**	**2,146**	0,855	11,922
Memenuhi kebutuhan (X4)			0,851	

Variabel	Faktor	Eigen Value	Loading Faktor	Percent Of Variance
Keinginan untuk teteap bekerja (X2)			0,795	
Bekerja keras untuk mendapatkan uang (X5)			0,705	
Harapan untuk jabatan tinggi (X3)			0,633	
Tidak ada rasa bosan (X7)	**Kelelahan dan Kebosanan**	**1,200**	0,803	6,665
Pertukaran schedule (X18)	**Peraturan yang fleksibel**	**1,158**	0,826	6,434

Sumber: Hasil Olah Data (2021)

3.2. Pembahasan

1) Interprestasi Faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan faktor-faktor yang memiliki factor loading di bawah 0,5 dan dikeluarkan dari model. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa 18 sub indikator memiliki loading factor diatas 0,5. Ke-18 variabel tersebut dibagi menjadi faktor dengan total variance sebesar 74,1%. Motivasi kerja karyawan The Cakra Hotel Denpasar Bali sebesar 74,170% merupakan angka yang signifikan karena dapat dijelaskan 18 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan 5 faktor, yaitu kelelahan dan kebosanan, tanggung jawab, kematangan pribadi, kompensasi, peraturan yang fleksibel.

Faktor yang merupakan gabungan lebih dari satu variabel harus diberi nama. Pemberian nama untuk faktor tersebut diambil dengan menggunanakan pendekatan *surrogate.* Penjelasan masing-masing faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor kompensasi
   Faktor ini mempunyai nilai *eigen value* sebesar 6,434 dan memiliki *variance* sebesar 35,743% merupakan faktor pertama dan paling dominan yang dipertimbangkan karyawan yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor ini dibentuk oleh 6 faktor lainnya yaitu:
   1) Tidak gaji/upah dengan loading faktor 0,830
   2) Tidak adanya rasa lelah dengan loading faktor 0,806
   3) Hasil kerja dengan loading faktor 0,777
   4) Keamanan dan kenyamanan dengan loading faktor 0,755
   5) Fasilitas yang mendukung dengan loading faktor 0,695
   6) Jaminan sosial dengan loading faktor 0,640

   Faktor tidak ada rasa bosan, tidak ada rasa lelah, hasil kerja, keamanan dan kenyamanan, fasilitas yang mendukung, jaminan sosial. Tidak ada rasa bosan merupakan faktor paling tinggi karena dimasa pandemic seperti saat ini karyawan tidak memiliki rasa bosan dalam bekerja untuk mencari pendapatan agar bisa memenuhi kebutuhan ekonomi.
2. Faktor tanggung jawab
   Faktor ini mempunyai nilai *eigen value* sebesar 2,413 dan memiliki *variance* sebesar 13,405% merupakan faktor kedua yang dipertimbangkan karyawan yang memotivasi untuk bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Faktor ini dibentuk oleh 5 faktor lainnya yaitu:
   1) Karyawan tetap bertanggung jawab pada pekerjaan dengan loading faktor 0,865
   2) Tidak ada penurunan tanggung jawab dengan loading faktor 0,820
   3) Atasan selalu mengakui kinerja karyawan dengan loading faktor 0,743

4) Tidak ada diskriminasi dengan loading faktor 0,737
5) Pengaturan seragam kerja dengan loading faktor 0,711

Faktor karyawan tetap bertanggung jawab pada pekerjaan, tidak ada penurunan tanggung jawab, atasan selalu mengakui kinerja karyawan, tidak ada diskriminasi, pengaturan seragam kerja merupakan bagian dari faktor tanggung jawab, variabel karyawan tetap bertanggung jawab merupakan faktor paling tinggi yang mewakili tanggung jawab sehingga karyawan tetap bertanggung jawab dalam bekerja walaupun dimasa pandemi.

3. Faktor kematangan pribadi

Faktor ini mempunyai nilai *eigen value* sebesar 2,146 dan memiliki *variance* sebesar 11,922% merupakan faktor ketiga yang dipertimbangkan karyawan yang memotivasi untuk bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Faktor ini dibentuk oleh 5 faktor lainnya yaitu:

1) Kesiapan diri dengan loading faktor 0,855
2) Memenuhi kebutuhan dengan loading faktor 0,851
3) Keinginan untuk tetap bekerja dengan loading faktor 0,795
4) Bekerja keras untuk mendapatkan uang dengan loading faktor 0,705
5) Harapan untuk jabatan tinggi dengan loading faktor 0,633

Faktor kondisi kesipan diri merupakan bagian dari faktor kematangan pribadi dimana seseorang yang matang dalam usia, pendidikan mampu memiliki motivasi yang baik dalam bekerja.

4. Faktor kelelahan dan kebosanan

Faktor ini mempunyai nilai *eigen value* sebesar 1,200 dan memiliki *variance* sebesar 6,665% adalah faktor ke empat yang dipertimbangkan karyawan yang memotivasi untuk bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Faktor ini dibentuk oleh 1 faktor lainnya yaitu:

1) Tidak ada rasa bosan dengan loading faktor 0,805

   Faktor gaji atau upah merupakan bagian dari faktor kompensasi, dimana seeseorang yang bekerja di hotel dengan jam kerja yang padat pastinya akan di bayar oleh manajemen sebagai tanda terima kasih karena sudah bekerja.

5. Faktor peraturan yang fleksibel

Faktor ini mempunyai nilai *eigen value* sebesar 1,158 dan memiliki *variance* sebesar 6,434% merupakan faktor ke empat yang dipertimbangkan karyawan yang memotivasi untuk bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Faktor ini dibentuk oleh 1 faktor lainnya yaitu:

1) Pertukaran schedule dengan loading faktor 0,826

   Faktor pertukaran *schedule* merupakan bagian dari faktor peraturan yang fleksibel, dimana setiap karyawan mempunyai kesibukannya tersendiri, jadi hotel memberikan keringanan untuk menukar schedule antara karyawan di departmentnya masing-masing dan sesudah menukarkan schedule, mereka harus melaporkan hal tersebut kepada atasan mereka.

2) Faktor Dominan Memotivasi Karyawan Tetap Bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali

Dari 18 faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali, terdapat 5 faktor yang dominan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja di The Cakra Hotel, adapun ke lima faktor tersebut antara lain : faktor kelelahan dan kebosanan, faktor tanggung jawab, faktor kematangan pribadi, faktor kompensasi dan faktor peraturan yang fleksibel. Dimana faktor yang paling dominan yang mempengaruhi motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali adalah kompensasi. Dimasa pandemi Covid-19 ini karyawan merasa terpuaskan kebutuhannya melalui pemberian kompensasi berupa gaji/upah kepada karyawan. Walaupun adanya penurunan gaji/upah karyawan tetap semangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan karyawan mendapatkan upah/ gaji dalam bekerja membuat karyawan termotivasi dalam bekerja di masa pandemic covid-19 ini. Menurut Rosidi Sahlam dalam Ayuningtyas (2007) menyatakan Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan, dengan hasil tersebut diharapkan setiap organisasi atau perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, jabatan

serta tugas dan tanggung jawab yang karyawan emban, agar setiap perusahaan atau organisasi dapat menemukan titik temu dalam perjanjian kompensasi kerja dengan karyawan, sehingga kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2006:125) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung, jika dibandingkan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akam baik.

Karyawan selalu mencari penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Program kompensasi yang sesuai diharapkan oleh karyawan, yang dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus, dan asuransi. Kebijakan penghargaan alih-alih memberi penghargaan kepada

karyawan atas pekerjaan mereka untuk mempertahankan potensi. Perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan ketika memutuskan bagaimana memberikan kompensasi kepada mereka. Agar orang mendapat manfaat paling banyak, itu memberi karyawan energi untuk bekerja lebih keras melalui kompensasi. Pada saat yang sama, di The Cakra Hotel, status tertinggi belum menikah, yang memberikan kesempatan untuk memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih aktif untuk memenuhi semua kebutuhan materi dan non-materi dalam hidup. Dapat dilihat dari data *turnover* karyawan bahwa kurangnya *turnover* memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga dapat dengan mudah memberikan motivasi kerja kepada karyawan, baik karyawan yang sudah menikah maupun karyawan yang belum menikah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan dalam penelitian ini bahwa faktor penentu motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali. Secara umum terdapat 5 faktor yang terbentuk dalam 18 sub indikator yang telah diujikan. Berdasarkan 5 faktor yang terbentuk diperoleh nilai *cumulative variance* sebesar 74,170%. Ke lima faktor tersebut adalah kompensasi (6,434), tanggung jawab (2,413), kematangan pribadi (2,146), kelelahan dan kebosanan (1,200), peraturan yang fleksibel (1,158) dan sisanya sebesar 86,649% diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis faktor secara umum dapat dijelaskan bahwa faktor dominan yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan bekerja di The Cakra Hotel Denpasar Bali adalah faktor kelelahan dan kebosanan karena dimasa pandemi Covid-19 ini karyawan memilih menghilangkan rasa lelah dan bosan dalam bekerja karena mereka harus tetap bekerja demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.

Ucapan Terima Kasih
Peneliti berterimakasih atas dukungan dari pihak Manajemen The Cakra Hotel Denpasar Bali, pembimbing peneliti, serta sahabat dan teman-teman yang selalu setia untuk memberikan masukan serta saran kepada peneliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsumi. 2006. *Manajemen Penelitian.* Jakarta: Riceka Cipta

Ayuningtyas. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo*. Skripsi diajukan fakultas ekonomi universitas Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan

Badan Pusat Statistik Provinsi Bali .2021. *Jumlah Kunjungan Wisatawan Domestik dan Mancanegara ke Bali Tahun 2015-2020.* Bali: Badan Pusat Statistik

Bagyono. 2014. *Pariwisata dan perhotelan*. Bandung: Alfabet,cv

Hasibuam, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara

Iwani. 2015. *Faktor-Faltor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan.* Jurnal

Kharisma,dkk. 2015. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Grand Vella Hotel Pangkalpinang*. Jurnal

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan, dalam BAB XI Hubungan Industrial (Bagian 7 pasal123)