



Analisis Faktor Kinerja Karyawan pada Hotel Cahaya Villa Garut

Dinda Rismawati¹; Dodi Yudiardi²; Soviyan Munawar³

¹ Universitas Garut

24023118006@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut

dodiyudiardi@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

soviyan.munawar@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menentukan kinerja karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut dan faktor apa saja yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Cahaya Villa Garut yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan melalui kuesioner, studi literatur, buku referensi, riset internet, dan data mahasiswa aktif yang diperoleh karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, kemudian dilakukan analisis faktor eksploratif dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 24. Hasil penelitian ini menunjukkan sembilan faktor terbentuk dari 36 variabel yang diteliti melalui proses reduksi. Dari 9 faktor tersebut, faktor 1 adalah “kemampuan dan keahlian, faktor 4 adalah “dukungan organisasi”, dan faktor 9 adalah “kompetensi individu”. Sehingga dapat dipastikan ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai pada perusahaan. Hotel Cahaya Villa Garut, Dengan rincian 3 faktor yaitu Faktor 1 terdiri dari 6 indikator yaitu Memiliki kemampuan dan keahlian, Bekerja untuk mengisi waktu luang, dan Menguasai pekerjaan, Faktor 4 terdiri dari 3 indikator yaitu Tunjangan Hari Raya, Menetapkan komunikasi pasca konflik, Terdapat kotak P3K, dan Faktor 9 terdiri dari 1 indikator yaitu Memahami seluruh tugas, Jadi dari kesebelas faktor tersebut, faktor 1, faktor 4, dan faktor 9 merupakan faktor yang paling penting atau dominan yang dapat menentukan kinerja karyawan. pertunjukan di Hotel Cahaya Villa Garut.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Kemampuan dan Keahlian Kompetensi Individu.

Abstract

This study aims to determine what factors determine employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut and what factors are most dominant in determining employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study is the employees at the Cahaya Villa

Garut Hotel, totaling 65 people. The sampling technique used in this study was a total sampling technique, or census. The data collection techniques used were field studies through questionnaires, literature studies, reference books, internet research, and active student data obtained by employees at the Cahaya Villa Garut Hotel. Data analysis used descriptive statistics, then exploratory factor analysis was carried out with the help of IBM SPSS Statistics 24 software. The results of this study showed that nine factors were formed from the 36 variables studied by the reduction process. Of the 9 factors, factor 1 is "ability and expertise, factor 4 is "organizational support," and factor 9 is "individual competence." So that it can be ascertained that these three factors are the most dominant factors in determining employee performance at the Cahaya Villa Garut Hotel, With details of 3 factors, namely Factor 1 consisting of 6 indicators, namely Having the ability and expertise, Working to fill spare time, and Mastering work, Factor 4 consists of 3 indicators, namely Hari Raya Allowance, Establishing communication after a conflict, There is a first aid kit, and Factor 9 consists of 1 indicator, namely Understanding all tasks. So of the eleven factors, factor 1, factor 4, and factor 9 are the most important or dominant that can determine employee performance at Hotel Cahaya Villa Garut.

Keywords: *Capability And Expertise, Employee Performance, Individual Competence, Organizational Support.*

1 Pendahuluan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi, misi serta tujuannya. Karyawan tersebut termasuk ke dalam sumber daya manusia. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal dengan baik. Pembentukan struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi dibentuk oleh karyawannya sendiri sehingga terciptalah suatu keberhasilan yang dicapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi prioritas dan kebutuhan utama untuk perusahaan. Sumber daya manusia adalah semua kemampuan yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. (Sedarmayanti, 2017)

Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak fenomena masalah yang dihadapi bukan hanya terdapat pada alat kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Karena, meskipun telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya.

Hotel Cahaya Villa Garut merupakan salah satu hotel bintang 3 yang ada di Kabupaten Garut. Penulis melakukan observasi dan wawancara dengan HRD Hotel Cahaya Villa Garut mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ia mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dalam diri serta motivasi yang diberikan oleh orang lain, atasan maupun sesama rekan kerja dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Adapun mengenai kedisiplinan karyawan yang tak pernah terlambat dalam memasuki jam kerja. Bila ada karyawan yang terlambat akan diberikan sanksi atau ditanya alasan mengapa ia terlambat bekerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. (HRD Hotel Cahaya Villa Garut).

Dalam hal absensi karyawan Hotel Cahaya Villa Garut pada kenyataannya dalam hal kedisiplinan masih rendah. Terlihat bahwa karyawan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan izin dan alpa. Sedangkan untuk keterangan alasan sakit masih bisa ditoleransi oleh HRD Hotel Cahaya Villa Garut. HRD pun mengatakan bahwa sempat terjadi beberapa komplain dari tamu yang mengatakan bahwa pelayanan karyawan kurang memuaskan. Namun hal tersebut dapat diatasi dan diperbaiki oleh para karyawan. Sehingga agar tidak ada komplain lagi, para karyawan lebih teliti dan hati-hati dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. (HRD Hotel Cahaya Villa Garut).

Berdasarkan fenomena yang ada pada Hotel Cahaya Villa Garut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun besarnya faktor yang mempengaruhi belum dapat diketahui sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) 15 maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*Corporate Performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.2 Faktor Kinerja Karyawan

Dalam organisasi maupun perusahaan, manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diuraikan dalam penelitian ini. Penelitian tentang analisis faktor kinerja karyawan terdapat faktor yang mempengaruhinya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berikut faktor-faktor kinerja karyawan yang akan digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1: Faktor kinerja karyawan pada Hotel Cahaya Villa Garut

No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut	No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut
1	Bekerja dalam keadaan sehat fisik dan jiwa	31	Berhubungan baik dengan atasan
2	Bekerja tidak mengalami stress	32	Tidak memilih dalam berkomunikasi
3	Bekerja senang hati	33	Menjalin komunikasi setelah adanya konflik
4	Mengikuti pendidikan dan pelatihan	34	Menguasai pekerjaan
5	Pelatihan memotivasi karyawan	35	Mempunyai kemampuan dan keahlian
6	Latar belakang pendidikan	36	Keahlian dalam bidang pekerjaan
7	Memiliki pengalaman bekerja	37	Pengetahuan pekerjaan
8	Kondisi untuk fokus bekerja	38	Keingintahuan pada pekerjaan yang sulit dipahami
9	Kerja fisik dan non-fisik membuat nyaman	39	Memahami seluruh tugas

No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut	No.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan Pada Hotel Cahaya Villa Garut
10	Adanya tim kerja	40	Pribadi yang baik
11	Bekerja untuk kebutuhan hidup	41	Merasa ada kepuasan dalam bekerja
12	Bekerja mendapatkan penghasilan sendiri	42	Pimpinan percaya pada bawahan
13	Bekerja untuk mengisi waktu luang	43	Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan
14	Konsisten dalam bekerja	44	Pimpinan melibatkan partisipasi bawahan
15	Tugas sesuai dengan keahlian	45	Pelayanan yang sesuai
16	Alat atau mesin untuk penyelesaian pekerjaan	46	Senang dengan pekerjaan
17	Perencanaan sudah sesuai dengan kebutuhan	47	Memegang teguh visi dan misi
18	Sarana dan prasarana cukup lengkap	48	Senang menghabiskan karir
19	Komunikasi yang baik	49	Terikat dengan perusahaan
20	Hubungan kerja kondusif	50	Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan
21	Hubungan dengan rekan kerja	51	Jenjang pendidikan yang setara
22	Menyediakan pelindung kerja	52	Memperoleh penilaian yang adil
23	Peralatan berbahaya diberi tanda	53	Memberikan arahan
24	Adanya kotak P3K	54	Karyawan diberikan pelatihan
25	Gaji dan upah sesuai	55	Karyawan tanggap
26	Gaji tepat waktu	56	Penghargaan untuk karyawan
27	Tunjangan Hari Raya	57	Bagan organisasi
28	Pimpinan memberikan motivasi	58	Rangkaian penyelesaian pekerjaan
29	Pimpinan loyal	59	Memberikan rancangan kerja
30	Pimpinan memberi arahan	60	Mengetahui deskripsi pekerjaan

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan tujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang berlaku atau penanda yang membentuk elemen. Dalam pendekatannya menggunakan analisis data faktor eksploratif dimana tujuannya untuk menganalisis beberapa variabel yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling) atau sensus.

Pada teknik dalam pengumpulan untuk kebutuhan data, peneliti melakukan studi kepustakaan dan studi lapangan dengan melakukan observasi langsung pada objek dan subjek yang bersangkutan yaitu karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut, melakukan wawancara dengan karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut. dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut setelah proses konfirmasi selesai dilakukan. Di penelitian ini menggunakan analisis data Statistik deskriptif menggunakan skala likert 5, kemudian melakukan Analisis faktor Konfirmatori dengan dibantu menggunakan software IBM SPSS Statistics 24.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik berasal 65 karyawan di Hotel Cahaya Villa Garut yang menjadi responden pada penelitian ini didapatkan yaitu 14% berjenis kelamin perempuan, 86% berjenis kelamin laki-laki, untuk kategori rentang usia terdapat 4 kelompok dengan berbagai persentase Responden usia 19–25 tahun sebanyak 7,11%, usia 26–30 tahun sebanyak 62%, usia 31-40 tahun sebanyak 26% dan usia >40 tahun sebanyak 1%. Mengenai atribut responden berdasarkan pendidikan terakhir, penulis memisahkannya menjadi 3 kelompok, yaitu lulusan SMA/SMK sebanyak 92%, lulusan Diploma sebanyak 2% dan lulusan Sarjana sebanyak 6%. Terakhir pengelompokan berdasarkan lama bekerja yang terbagi 2 yaitu 0-1 tahun sebanyak 6% dan yang bekerja 2-5 tahun sebanyak 94%..

Langkah pertama pada Analisis faktor adalah menentukan matriks korelasi dari semua pasangan indikator dalam penelitian ini dengan metode KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), Bartlett's test of sphericity dan Anti-Image. Dimana metode tersebut merupakan alat uji yang digunakan di awal untuk menilai indikator mana saja yang dianggap layak untuk analisis selanjutnya. Dalam proses analisis faktor ini, peneliti menggunakan analisis faktor dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 24

Tabel 2: Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1566,204
	df	630
	Sig.	,000

Dalam uji KMO, apabila nilai MSA lebih dari 0,55 maka analisis faktor memang tepat untuk mengukur data. Sedangkan berdasarkan uji Bartlett's test of 60 sphericity, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,55 maka indikator-indikator tersebut berkorelasi dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai MSA (Measure of Sampling Adequacy) adalah sebesar 0,818 lebih besar dari 0,55 ($0,818 > 0,55$), artinya analisis faktor ini memang tepat untuk menganalisis data dalam bentuk matriks korelasi dan variabel-variabel tersebut berkorelasi dan layak dilakukan analisis lebih lanjut.

Untuk menentukan faktor yang terbentuk, maka pada nilai Eigenvalue harus berada diatas angka satu (1), jika sudah berada dibawah angka satu maka faktor tersebut sudah tidak tepat. Jumlah angka eigenvalue, susunanya selalu diurutkan pada nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Pada penelitian ini hanya 9 faktor yang terbentuk, karena dari kesebelas faktor tersebut nilai angka eigenvalue masih diatas 1. Dari 9 faktor tersebut memiliki 36 indikator sebagai berikut

Tabel 3. Faktor yang terbentuk

Faktor Yang Terbentuk	Indikator	Factor Loading
Faktor 1	X35 Mempunyai kemampuan dan keahlian	0,808
	X13 Bekerja untuk mengisi waktu luang	0,769
	X34 Menguasai pekerjaan	0,726
Faktor 2	X2 Bekerja tidak mengalami stres	0,727
Faktor 3	X7 Memiliki pengalaman kerja	0,726

Faktor Yang Terbetuk	Indikator	Factor Loading
Faktor 4	X27 Tunjangan Hari Raya	0,780
	X33 Menjalin komunikasi setelah adanya konflik	0,706
	X24 Adanya kotak P3k	0,690
Faktor 5	X38 Keingintahuan pada pekerjaan	0,715
	X28 Pimpinan memberikan motivasi	0,677
Faktor 6	X51 Jenjang pendidikan yang setara	0,698
Faktor 7	X59 Memberikan rancangan kerja	0,823
	X21 Hubungan dengan rekan kerja	0,700
Faktor 8	X20 Hubungan kerja kondusif	0,733
	X57 Bagan organisasi	0,691
Faktor 9	X39 Memahami seluruh tugas	0,688

Tabel 4: *Component transformation matrix*

Component	Component Transformation Matrix								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	,470	,409	,362	,350	,338	,269	,254	,211	,251
2	-	-	,011	,488	,256	-	-	,582	,116
3	,300	,405	-	-	-	,269	,133	-	-
4	-	,022	,153	-	-	,471	,480	,381	,015
5	,520	,030	,006	-	,296	,144	-	,507	-
6	,030	-	,623	,189	-	-	,140	-	,512
7	,203	-	-	-	,158	,140	-	,108	-
8	-	,260	,166	,299	,610	-	,454	,015	-
9	-	-	,624	-	-	-	,281	-	,407
1	,061	,139	-	,194	,107	,560	-	,191	-
2	-	,276	-	,085	,573	,056	-	-	,183
3	,574	-	,011	-	-	-	,102	,461	-
4	,193	-	-	-	,250	,204	-	,158	,594
5	-	,256	,088	,535	-	-	,349	-	-
6	,076	-	,180	,310	-	,474	,114	-	,026
7	-	,663	-	-	,030	-	-	,432	-

Berdasarkan tabel di atas yaitu tabel Component Transformation Matrix, angka-angka yang ada pada regional, antara component 1 dengan 1, component 2 dengan 2, component 3 dengan 3 hingga component 9 memiliki nilai lebih dari 0,5. Terlihat pada tabel 4.10 yang saling berkorelasi dan memiliki nilai lebih dari 0,5 adalah component 5 dengan 5. Berdasarkan tabel 4.10 di atas yaitu tabel Component Transformation Matrix, angka-angka yang ada pada regional, antara component 1 dengan 1, component 2 dengan 2, component 3 dengan 3 hingga component 9 memiliki nilai lebih dari 0,5. Terlihat pada tabel 4.10 yang saling berkorelasi dan memiliki nilai lebih dari 0,5 adalah component 5 dengan 5.

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa dari 36 variabel yang diteliti dengan proses validasi data, factoring bisa direduksi menjadi 9 faktor dan faktor yang terbentuk adalah sebagai berikut:

- a. Faktor 1 terdiri dari 6 indikator, yaitu (X35) Mempunyai kemampuan dan keahlian, artinya seluruh karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (X13) Bekerja untuk mengisi waktu luang, artinya ada beberapa karyawan yang menghabiskan waktu luangnya untuk bekerja. (X8) Menguasai pekerjaan: seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut menguasai pekerjaan sesuai bidang masing-masing, artinya karyawan bisa melayani tamu yang akan check-in dan juga check-out serta mampu memberikan kenyamanan kamar kepada seluruh tamu yang menginap di Hotel Cahaya Villa Garut. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kemampuan dan keahlian sesuai dengan rujukan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yaitu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian. Dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Faktor 2 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X2) Bekerja tidak mengalami stres: dalam bekerja sangat diperhatikan pada kesehatan mental dan fisik seseorang. Maka dari itu seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa sangat memperhatikan pada kesehatan masing-masing. Jika ada 69 permasalahan dalam kesehatan fisik dan mental seseorang, maka tidak akan adanya kinerja yang dihasilkan. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kesehatan Fisik dan Jiwa dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005) yaitu bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan fisik dan jiwa
- c. Faktor 3 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X7) Memiliki pengalaman bekerja: ada beberapa pekerjaan yang memang mengharuskan berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang sedang diemban. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup (Hasibuan, 2011). Pada Hotel Cahaya Villa Garut membutuhkan karyawan yang berpengalaman dalam bekerja di hotel. Untuk pengalaman kerja yang ada di bagian housekeeping berpengalaman dalam bidangnya minimal 1 tahun dan juga untuk bagian pekerjaan lainnya. Maka faktor ini diberi nama Faktor Pengalaman Kerja dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja.
- d. Faktor 4 terdiri dari 3 indikator, yaitu (X27) Tunjangan Hari Raya, artinya seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut diberikan tunjangan hari raya untuk mendorong semangat dalam giat bekerja.. (X33) Menjalin komunikasi setelah adanya konflik, dalam perusahaan atau organisasi tidak lepas dari masalah atau konflik yang terjadi. (X24) Adanya kotak P3K, keselamatan kerja adalah yang paling utama dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. Maka faktor ini diberi nama Faktor Dukungan Organisasi dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor dukungan organisasi. Jika tidak ada faktor dukungan dari organisasi maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan karyawan.
- e. Faktor 5 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X38) Keingintahuan pada pekerjaan: setiap karyawan harus mempunyai rasa ingin tahu dalam sebuah pekerjaan yang diemban. (X28) Pimpinan memberikan motivasi: pemimpin yang baik akan memberikan motivasi terhadap bawahan atau karyawannya untuk giat kerja dan meningkatkan hasil kinerja dengan baik. Maka faktor ini diberi nama Faktor Motivasi kerja dengan rujukan teori dari Kasmir (2016). Faktor motivasi kerja diartikan sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan dengan baik.
- f. Faktor 6 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X51) Jenjang pendidikan yang setara: Menurut Andrew E. Sikula (2012), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Di Hotel Cahaya Villa Garut, para karyawan memiliki tingkat pendidikan yang

sama yaitu SMA/SMK, namun ada beberapa pimpinan atau manajer yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kompetensi Individu karena pendidikan berkaitan dengan kompetensi individu yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005).

- g. Faktor 7 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X59) Memberikan rancangan kerja, setiap akan memulai pekerjaan akan diberikan dahulu rancangan kerja agar memudahkan karyawan dalam melakukan tugasnya. (X21) Hubungan dengan rekan kerja, seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Maka faktor ini diberi nama Faktor Dukungan Organisasi dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005). Dapat diartikan sebagai kondisi atau syarat kerja tergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan itu sendiri.
- h. Faktor 8 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X20) Hubungan kerja kondusif: sama halnya dengan hubungan rekan kerja yang akan dihasilkan adalah adanya hubungan kerja yang kondusif. Tidak akan ada lagi kesenjangan dalam hubungan yang dibangun oleh sesama rekan kerja. • (X57) Bagan organisasi: dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mengetahui struktur atau bagan organisasi yang ada di perusahaan itu sendiri, agar diketahui pembagian yang rinci dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Maka faktor ini diberi nama Faktor Struktur dengan rujukan dari teori Simamora (2004).
- i. Faktor 9 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X39) Memahami seluruh tugas: seluruh karyawan Hotel Cahaya Villa Garut diharuskan untuk memahami seluruh tugas dari bagian masing-masing pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang baik. Maka faktor ini diberi nama Faktor Kompetensi Individu dengan rujukan teori dari Simanjuntak (2005).

Dari ke 9 faktor terbentuk telah diuraikan, maka faktor yang paling dominan adalah faktor kemampuan dan keahlian, faktor dukungan organisasi dan faktor kompetensi individu karena ketiga faktor tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Faktor ini akan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cahaya Villa Garut.

5 Simpulan dan Saran

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan interpretasi oleh peneliti, diperoleh faktor-faktor yang menentukan keputusan mahasiswa 10 memilih kuliah di Universitas Garut, bahwa dari 60 indikator dari 36 variabel direduksi menjadi 9 faktor dengan 16 indikator.

Faktor 1 terdiri dari 6 indikator, yaitu (X35) Mempunyai kemampuan dan keahlian, (X13) Bekerja untuk mengisi waktu luang, dan (X8) Menguasai pekerjaan. Faktor 2 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X2) Bekerja tidak mengalami stres. Faktor 3 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X7) Memiliki pengalaman bekerja. Faktor 4 terdiri dari 3 indikator, yaitu (X27) Tunjangan Hari Raya, (X33) Menjalin komunikasi setelah adanya konflik (X24) Adanya kotak P3K. Faktor 5 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X38) Keingintahuan pada pekerjaan, (X28) Pimpinan memberikan motivasi. Faktor 6 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X51) Jenjang pendidikan yang setara. Faktor 7 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X59) Memberikan rancangan kerja, (X21) Hubungan dengan rekan kerja. Faktor 8 terdiri dari 2 indikator, yaitu (X20) Hubungan kerja kondusif, (X57) Bagan organisasi. Faktor 9 terdiri dari 1 indikator, yaitu (X39) Memahami seluruh tugas.

Dari ke 9 faktor terbentuk telah diuraikan, maka faktor yang paling dominan adalah faktor 1 yaitu kemampuan dan keahlian, faktor dukungan organisasi dan faktor kompetensi individu karena ketiga faktor tersebut sangat berkaitan satu sama lain. Faktor ini akan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cahaya Villa Garut.

Berikut adalah masukan yang dapat peneliti tetapkan berdasarkan temuan pembahasan kesimpulan sebelumnya:

1. Pimpinan sebaiknya mempertahankan kelebihan pada ke 9 faktor yang terbentuk dan 3 faktor yang paling dominan, karena semakin bagus kemampuan maupun keahlian karyawan, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan 79 memuaskan. Berikan motivasi yang membangun kepada karyawan agar semangat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Perusahaan juga harus melakukan perencanaan baru agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Contohnya memberikan pelatihan yang bisa mengembangkan kinerja para karyawan. Pemberian bonus atau insentif yang kompetitif agar karyawan tidak menurun kinerjanya karena diberikan penghargaan yang lebih oleh perusahaan.
2. Fokus kepada pengembangan kompetensi individu karena hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik. Contohnya dengan memberikan atau membiayai karyawan yang berprestasi dan mau untuk melanjutkan sekolah ke pendidikan yang lebih tinggi agar dapat mengembangkan kemampuan dan keahliannya supaya kinerja yang dihasilkan lebih baik lagi dan sesuai dengan harapan.
3. Untuk peneliti selanjutnya semoga dapat mengkaji teori mengenai analisis faktor dengan lebih rinci agar menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor yang sudah terbentuk, sehingga bisa diketahui berapa besar pengaruh faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Hossny, M. F. (2017). *Factors Affecting Hotelier Job Performance - A Study of Entry Level Position Staff in Three-Star Hotels*. IAJFTH, 199-220.
- Kaharuddin. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sahabat Bunda Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 60-75.
- Khuong, M. N., Nguyen Khai, N. T., Huyen, P. T., Hoai Thuong, N. V., & Minh, N. T. (2016). *Factors Affecting Employee Performance Through A Mediation Of Job Satisfaction*. Ho Chi Minh City Open University Journal of Science.
- Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A. D. (2011). *Effectiveness Of Performance Appraisal System Of Insurance Sector - A Study Of Himachal Pradesh*. *Gurukul Business Review (GBR)*, 19-23.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistika Multivariat*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 67-89.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2011). In *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.