

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KARYAWAN MILLENNIAL BEKERJA
DI SWISS-BEL HOTEL HARBOURBAY
BATAM**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains
Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



**CAREL FIRST DINDO
NIM 19135165/2019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

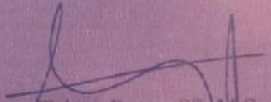
ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KARYAWAN MILLENNIAL BEKERJA
DI SWISS-BEL HOTEL HARBOURBAY BATAM

Nama	Carel First Dindo
NIM/BP	19135165/2019
Program Studi	D4 Manajemen Perhotelan
Departemen	Pariwisata
Fakultas	Pariwisata dan Perhotelan


Padang, Agustus 2023

Disetujui Oleh

Pembimbing


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan
Perhotelan
Universitas Negeri Padang

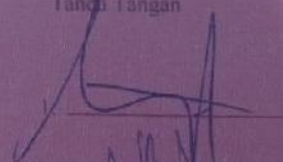
Judul : Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millenial Bekerja di
Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam
Nama : Carel First Dindo
NIM/BP : 19135165/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023

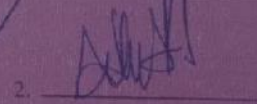
Nama

Tanda Tangan

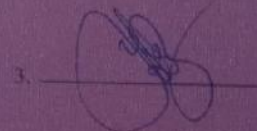
1. Ketua : Trisna Putra, SS,M.Sc.



2. Anggota : Nidia Wulansari, MM.



3. Anggota : Yuke Permata Lisna S.ST, M.Par.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051186

Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id

Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

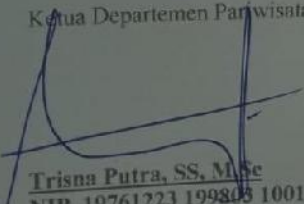
Nama : Carel First Dindo
NIM/TM : 19135165 / 2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millennial Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua Departemen Pariwisata


Trisna Putra, SS, M. Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,


Carel First Dindo
NIM. 19135165

ABSTRAK

Carel First Dindo. 2023. Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millennial Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam. Skripsi D4 Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.

Saat ini generasi millennial adalah generasi yang mendominasi beberapa lapangan pekerjaan khususnya sektor perhotelan. Generasi ini memiliki fleksibilitas yang bagus dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial dikenal sering berpindah-pindah dan tidak tinggal lama di satu tempat. Alasan peninjauan ini untuk mencari tahu apa saja yang menjadi inspirasi para perwakilan milenial yang bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mendorong motivasi pekerja milenial dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner (skala Likert) dan sampel sebanyak 60 orang untuk melakukan penelitian kuantitatif dengan analisis faktor eksploratif dan jenis penelitian lapangan. Dan dengan metode analisis data digunakan uji validitas, reliabilitas, uji matrix korelasi, ekstrasi faktor, rotasi faktor, pemberian nama faktor dan interpretasi faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 5 faktor baru dari hasil reduksi 19 indikator. Dimana faktor yang pertama *casual working atmosphere* dengan total nilai variance 2,795, faktor kedua *working compliment* dengan nilai variance sebesar 2,730, faktor ketiga *exceeding payment* dengan nilai variance 1,931, faktor keempat *work expectation* dengan nilai variance 2,621 dan terakhir faktor kelima *definite career path* dengan nilai variance sebesar 2,186. Hal ini membuktikan bahwa terdapat 5 faktor baru dari 19 indikator yang memotivasi karyawan millennial untuk bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam.

Kata kunci : *Analisis Faktor, Karyawan millennial, Motivasi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millennial Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam”

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang penulis alami, namun berkat dukungan dan semangat dari orang terdekat sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Prof. Dra Asmar Yulastri, M.Pd, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc selaku Kepala Departemen Pariwisata, Dosen Penasehat Akademik dan selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah membimbing skripsi ini.
3. Ibu Nidia Wulansari, SE, M.M selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan dukungan serta nasehat kepada peneliti dalam penulisan proposal ini.
4. Ibu Yuke Permata Lisna, S.ST, M.Par selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan dukungan serta nasehat kepada peneliti dalam penulisan proposal ini.
5. Seluruh Dosen, Tenaga Administrasi, dan Teknisi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Budi Alexander selaku Asst. Human Resource Manager Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam.
7. Seluruh Karyawan pada karyawan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam yang membimbing dan memberi semangat.
8. Kepada seluruh sahabat dan rekan mahasiswa D4 Manajemen Perhotelan angkatan 2019 yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Kedua Orang Tua, ayah dan ibu yang selalu setia dan membimbing serta mendoakan setiap saat.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca, agar penulis lebih baik lagi kedepannya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Padang, Agustus 2023
Penulis

Carel First Dindo

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
B. Penelitian yang Relevan	17
C. Kerangka Konseptual.....	18
D. Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Tempat dan Waktu Penelian.....	20
C. Defenisi Operasional Variabel.....	21
D. Populasi dan Sampel	23
E. Jenis dan Sumber Data	24
F. Tenik Pengumpulan Data	25
G. Instrumen Penelitian.....	25
H. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31

B. Pembahasan 66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Departemen di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam.....	4
Tabel 1. 2 Karyawan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam	5
Tabel 1. 3 Turn Over Karyawan Millenial Swiss-bel Hotel	6
Tabel 1. 4 Absensi Karyawan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam Periode Agustus 2022 – Januari 2023.....	7
Tabel 1. 5 Riwayat Pendidikan Karyawan Millenial di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam	8
Tabel 3. 1 Karyawan Millenial di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam	23
Tabel 3. 2 Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X Serta Variabel Y.....	26
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Departemen Responden	31
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Usia Responden	33
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir.....	33
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 4. 6 Nilai Cronbach’s Alpha	36
Tabel 4. 7 Ingin mendapat skill yang banyak (P1).....	37
Tabel 4. 8 Kompetensi dapat mengembangkan hotel (P2)	37
Tabel 4. 9 Gaji standar (P3).....	38
Tabel 4. 10 Gaji lebih dari harapan (P4)	38
Tabel 4. 11 Gaji yang di berikan tepat waktu (P5).....	39
Tabel 4. 12 Jenjang Karir bagus (P6).....	39
Tabel 4. 13 Jenjang Karir terstruktur (P7).....	40
Tabel 4. 14 Pengembangan Karir Jelas (P8).....	40
Tabel 4. 15 Promosi sesuai kemampuan (P9).....	41
Tabel 4. 16 Ingin mendapat pengalaman baru (P10).....	41
Tabel 4. 17 Pengalaman membantu kinerja hotel (P11).....	42
Tabel 4. 18 Atasan memberi pekerjaan sesuai harapan (P12)	42
Tabel 4. 19 Mendapat Pujian dari Atasan (P13)	43
Tabel 4. 20 Pekerjaan yang di dapat sesuai harapan (P14).....	43
Tabel 4. 21 Koordinasi berjalan baik (P15).....	44
Tabel 4. 22 Friendly (P16).....	44
Tabel 4. 23 Suasana Kerja Menyenangkan (P17)	45
Tabel 4. 24 Lingkungan Betah Bekerja (P18).....	45
Tabel 4. 25 Tata letak ruangan (P19)	46
Tabel 4. 26 menginstruksikan secara spesifik (P20)	46
Tabel 4. 27 Perlakukan sesuai aturan (P21).....	47
Tabel 4. 28 Bersahabat sesuai norma (P22).....	47
Tabel 4. 29 Tolong Menolong (P23).....	48
Tabel 4. 30 Tanggungjawab (P24).....	48
Tabel 4. 31 Reward (P25).....	49
Tabel 4. 32 Prestasi dikenang saat bekerja (P26).....	49

Tabel 4. 33 Nilai KMO dan Barlett Test	50
Tabel 4. 34 Uji Measure of Sampling Adequacy Berdasarkan Anti Image Matrices	51
Tabel 4. 35 Uji Measure of Sampling Adequacy Berdasarkan Anti Image Matrices	53
Tabel 4. 36 Nilai Communalities	55
Tabel 4. 37 Total Variance Explained	58
Tabel 4. 38 Component Matrix	59
Tabel 4. 39 Rotated Component Matrix	61
Tabel 4. 40 Component Transformation Matrix	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Swiss-bel Harbourbay Batam.....	4
2. Tahapan Exploratory Factor Analysis Penelitian Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millennial Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam	32

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Tenaga kerja perhotelan pada saat ini didominasi oleh generasi millennial. Generasi milenial menginginkan suatu pekerjaan yang bisa memberikan fleksibilitas waktu agar dapat terus mempertahankan hubungan

dengan keluarga dan teman-teman. Ambarwati dan Raharjo (2018) generasi milenial dikenal sebagai 4 generasi yang berpikir inovatif tentang organisasi, memiliki kemauan untuk bekerja dengan kompetitif dan terbuka. Pengelolaan karyawan yang baik akan membuat kualitas karyawan khususnya karyawan generasi milenial menjadi lebih baik. Karyawan generasi milenial yang memasuki dunia kerja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut agar dapat memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan turnover dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012).

Menurut Haroviz (2012), usia Y atau sebaliknya yang dikenal dengan zaman milenial adalah kumpulan anak mudadiperkenalkan ke dunia pada pertengahan 1980-an hingga pertengahan 2000-an. Generasi milenial dikenal dengan generasi modern yang berpikir inovatif tentang organisasi, aktif bekerja, memiliki rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja dengan optimisme, kreatif, terbuka, dan fleksibel, sehingga generasi ini memiliki harapan yang sangat berbeda berkaitan dengan permasalahan ekonomi, lingkungan, dan persoalan sosialpolitik. Karakteristik milenial berbeda-beda berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi umumnya ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Adapun pengaruh yang ditimbulkan dari mobilisasi sosial ini berupaya untuk mengkaji berbagai faktor yang bersifat individual maupun struktural yang berpengaruh terhadap mobilitas sosial dalam masyarakat.

Tren atau sikap millennial pada saat ini yaitu cenderung bekerja secara berpindah-pindah. Sudah menjadi rahasia umum jika generasi milenial mendapat julukan 'kutu loncat' dalam hal pekerjaan. Oleh karena itu, munculah fenomena turnover intention yang memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi kerja secara sukarela. Turnover intention itu sendiri merupakan dampak terburuk yang disebabkan oleh ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu, sehingga individu merasa memiliki intensi untuk pindah kerja (turnover) yang tinggi. Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja dan lingkungan kerja, serta beban kerja, menurut Zeffane dalam Putra dan I Wayan (2017).

Generasi millennial ini sangat menaruh harapan yang tinggi serta mencari makna kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Generasi millennial ini sangat menaruh harapan yang tinggi serta mencari makna kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan Choi et al (dalam Onibala, 2017). Generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai 20x semasa hidup mereka, dibandingkan dengan para tradisional yang bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun. Millennial tidak setia kepada perusahaan, sebaliknya mereka setia kepada teman-teman mereka. Generasi millennial akan tetap tinggal diperusahaan saat mereka merasakan bos atau rekan kerjanya seperti teman mereka sendiri. membangun dan membina hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan saat ini. Salah satu hotel di Batam yang selalu berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan melalui motivasi karyawan yang bekerja adalah Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam.



Gambar 1. Swiss-bel Harbourbay Batam

Hotel ini merupakan hotel berbintang empat yang berada di Harbour Bay Downtown, Jl. Duyung, Sei Jodoh, Batu Ampar, Batam 29432, Kepulauan Riau, Indonesia memiliki 9 Departemen dengan 180 kamar dan jumlah karyawan 86 orang karyawan tetap dengan perincian pada Tabel 1

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Menurut Departemen di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>F&B Service</i>	8 Orang
2	<i>F&B Product</i>	19 Orang
3	<i>Front Office</i>	9 Orang
4	<i>Housekeeping</i>	10 Orang
5	<i>Sales Marketing</i>	8 Orang
6	<i>Human Resource</i>	7 Orang
7	<i>Accounting</i>	10 Orang
8	<i>Engineering</i>	12 Orang
9	<i>A&G</i>	3 Orang
	Total	86 Orang

Sumber : HR Admin Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam (2023)

Untuk memperhatikan karyawan yang memiliki kompetensi bagus dan gemilang, swiss-bel hotel harbourbay batam memiliki beberapa karyawan millennial guna untuk menciptakan kualitas hotel yang bagus. Hal ini dapat mendukung kinerja karyawan yang berada di usia produktif akan memberikan dampak yang bagus pada hotel itu sendiri. Dapat di lihat pada Tabel 2 di bawah ini :

Tabel 1. 2 Karyawan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam

No	Keretangan	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Millennial	20-40 Tahun	60 Orang	69%
2	Non Millennial	40 Tahun ke atas	26 Orang	31%
	Jumlah		86 Orang	100%

Sumber : HR Admin Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam (2023)

Berdasarkan data di atas, diketahui terdapat sebanyak 69% karyawan yang berada di usia produktif/millennial dengan jumlah karyawan 60 orang. 31% berada di usia tidak produktif dengan jumlah karyawan 26 orang.

Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam merupakan hotel yang memperhatikan karyawannya terutama karyawan millennial. Kegiatan yang dilakukan manajemen untuk tujuan tersebut yaitu dengan melakukan evaluasi keluar masuk (turn over) karyawan dari perusahaan. Dapat dilihat dari Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 1. 3 Turn Over Karyawan Millenial Swiss-bel Hotel

No	Bulan	Karyawan Masuk	Umur	Karyawan Keluar	Umur
1	Agustus	-		1 Orang	24 th
2	September	-		1 Orang	27 th
3	Oktober	1 Orang	27 th	-	
4	November	2 Orang	24 th 28 th	4 Orang	35 th 32 th 27 th 25 th
5	Desember	-		-	
6	Januari	-		-	
	Jumlah	3 Orang		6 Orang	

Sumber : HR Admin (2023)

Dapat dilihat dari data diatas, di ketahui terdapat sebanyak 3 orang karyawan millenial yang masuk dari bulan Agustus 2022 – Januari 2023 dan 6 orang karyawan millenial yang keluar dari selang waktu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang keluar daripada masuk dikarenakan ada beberapa faktor seperti ingin menambah pengalaman di hotel yang lebih bagus dan juga karena tawaran yang lebih menarik yang di tawarkan oleh hotel lain. Kebiasaan ini biasanya dilakukan oleh karyawan millenial karena ingin memiliki karir yang bagus.

Selanjutnya dari data yang di peroleh dari HR Admin Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin. Sikap yang menjadi kebiasaan dari karyawan millenial ini cukup susah untuk diubah. Ditemukan dari tingkat absensi karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Berikut tingkat absensi karyawan di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam periode Agustus 2022 – Januari 2023 dapat dilihat pada

tabel di bawah ini

Tabel 1. 4 Absensi Karyawan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam Periode Agustus 2022 – Januari 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat lebih 3x
1.	Agustus	51 Orang	5 orang
2	September	51Orang	8 orang
3	Oktober	52 Orang	10 orang
4	November	55 Orang	6 orang
5	Desember	57 Orang	8 orang
6	Januari	52 Orang	7 orang

Sumber : HR Admin (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin kerja karyawan di Swiss- bel Hotel Harbourbay Batam sangat buruk, ditemukan karyawan yang *late in over 3x* dalam kurun waktu 6 bulan. Kebiasaan bekerja yang dilakukan oleh karyawan millennial yaitu menyepelekan sesuatu hal yang dianggap penting menjadi hal dasar terjadinya keterlambatan dalam waktu bekerja.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan PLI 2 bagian F&B Service di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam pada bulan Agustus 2022 – Januari 2023, terdapat masalah yang terjadi yaitu kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dikarenakan kurangnya apresiasi / penghargaan yang didapatkan di perusahaan dan karyawan millennial yang suka bekerja secara parttime Bisa dilihat dari Tabel 5 di bawah ini

Tabel 1. 5 Riwayat Pendidikan Karyawan Millenial di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam

No	Riwayat Pendidikan	Jumlah
1	SMA / SMK	15 orang
2	D1	25 orang
3	D2	-
4	D3	-
5	D4	15 orang
6	S1	5 orang
	Total	60 orang

Sumber : HR Admin (2023)

Dapat dilihat pada Tabel 5 terdapat banyaknya karyawan millenial yang menempuh riwayat pendidikan terakhir pada D1. Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh penulis kepada karyawan millennial di hotel ini menunjukkan bahwa karyawan millenial lebih cenderung memilih menempuh pendidikan singkat karena pola pikir mereka yaitu bekerja dengan cepat di usia muda daripada memilih menempuh pendidikan pada D4 yang memiliki jenjang karir yang bagus.

Berdasarkan latar belakang permasalahan Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam, apabila motivasi kerja karyawan tidak di terapkan, maka operasional perusahaan tidak akan bekerja secara optimal. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millenial yang Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan Millenial yang suka berpindah – pindah.
2. Adanya karyawan untuk berhenti bekerja sesuka hati.
3. Kurangnya Motivasi karyawan millenial untuk bertahan lama pada pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Faktor Motivasi Karyawan Millenial bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Faktor Motivasi Karyawan Millenial yang bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam
2. Faktor Apakah yang Dominan menjadi Motivasi Karyawan Millenial bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay Batam

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Faktor-faktor Motivasi Karyawan Millenial yang Bekerja di Swiss-bel Hotel Harbourbay

Batam

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan Faktor Motivasi Karyawan Millennial yang bekerja di Swiss-bel hotel harbourbay batam
- b. Untuk mengetahui tentang Faktor Dominan menjadi Motivasi Karyawan Millennial bekerja Swiss-bel hotel harbourbay batam.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya Motivasi Karyawan khususnya karyawan millennial

2. Bagi Departemen pariwisata

Dapat dijadikan sebagai referensi dan sebagai bahan pembelajaran serta memperkaya penelitian pada Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Departemen Pariwisata khususnya Program Studi D4 Manajemen Perhotelan.

3. Bagi Penelitian

Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah Motivasi kerja dalam kaitannya kinerja karyawan millennial sehingga dapat diperoleh tujuan motivasi kerja karyawan millennial.

4. Bagi Penulis

Sebagai dorongan untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan

sebagai syarat memperoleh gelar Serjana Sains Terapan.