

SKRIPSI

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA THE ST. REGIS BALI RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi
Bisnis, Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

DENY SENJAYA

NIM. 2015744102

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

202

SKRIPSI

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA THE ST. REGIS BALI RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi
Bisnis, Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

DENY SENJAYA

NIM. 2015744102

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: business@pb.ac.id Telp. (0361) 701981 (daring) 301128

SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, dosen pembimbing Skripsi Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : Dedy Senjaya
Nomor Induk : 2015744102
Prodi/Jurusan : D4Manajemen Bisnis Internasional
Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA THE ST. REGIS BALI RESORT

Telah diperiksa ulang dan dinyatakan selesai serta dapat diajukan dalam ujian komprehensif Diploma Empat Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Pembimbing I,

Patu Adriani Prarastika, S.E., M.M.
NIP. 198406082015042002

Bahang,

Pembimbing II,

I Made Widiantara, S.Pd., M.Si
NIP. 197902182003121002

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA THE ST REGIS BALI
RESORT
2. Penulis :
 - a. Nama : Deny Senjaya
 - b. NIM : 2015744102
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 12 Juli 2024

Menyetujui:

Pembimbing I

Putu Adriani Prayustika, S.E., M.M
NIP. 198406082015042002

Pembimbing II

I Made Widiantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002

UNIVERSITAS PASARIBRAHMA
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA THE ST. REGIS BALI RESORT

Oleh

DENY SENJAYA

2015744102

Disahkan :

Ketua Penguji

Putu Adriani Prayustika, SE.MM.

NIP. 198406082015042002

Penguji I

Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM

NIP. 198208012006041003

Penguji II

Putu Sandra Putri Astariani, S.S., M.Hum

NIP. 8089701

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.

NIP. 196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2024

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

Ketua

Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M.

NIP. 197612032008122001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering Anda jatuh, tetapi seberapa sering Anda bangkit kembali."

- Vince Lombardi

Persembahan :

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmatnyalah, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu untuk dapat memenuhi persyaratan tugas akhir penulis yang berjudul **"Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada The St Regis Bali Resort"** dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan, dengan penuh rasa syukur Penulis persembahkan teruntuk :

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah memberikan kesehatan serta perlindungan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan tepat waktu.
2. Kedua orang tua penulis yang telah memberi dukungan secara moral dan material serta selalu memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
3. Ibu Putu Adriani Prayustika, SE.MM selaku dosen pembimbing I dan Bapak I Made Widiantera, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deny Senjaya
NIM : 2015744102
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:

“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada The St. Regis Bali Resort”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Agustus 2023
Yang menyatakan,

Deny Senjaya
NIM. 2015744102



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) The St Regis Bali Resort dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dimiliki perusahaan. The St Regis Bali Resort melakukan penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun sekali yaitu pada bulan Desember melalui beberapa aspek seperti tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan serta kepemimpinan. Namun, faktor kerja sama serta kedisiplinan di The St Regis Bali Resort mengalami penurunan yakni mendapat kategori “cukup”. Diperlukan strategi untuk membangun hubungan kerja yang baik, memotivasi serta memberikan pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan karir, serta menyediakan intensif yang relevan. Menaikkan kesadaran pegawai agar menyadari betapa pentingnya program pengembangan SDM serta memberikan apresiasi kepada pegawai agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif matrik SWOT, tabel IFAS serta EFAS. Dari perhitungan tabel IFAS kekuatan lebih besar (2,26) daripada kelemahan (1,05), serta perhitungan dari tabel EFAS peluang lebih besar (2,18) dari tantangan (1,01) dilihat dari diagram Cartesisus The St Regis Bali Resort berada pada kuadran 1 yang mengindikasikan bahwa perusahaan berada dalam posisi yang menguntungkan. The St Regis Bali Resort memiliki kesempatan serta kekuatan pada situasi ini adalah mendukung pertumbuhan yang agresif (Growth Oriented Strategy), dengan menerapkan strategi pertumbuhan agresif perusahaan tentu dapat memaksimalkan kekuatan yang dimiliki untuk dapat mengambil segala kesempatan yang ada, sehingga The St Regis Bali Resort dapat menyaingi hotel lainnya.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research aims to determine a strategy to develop the human resources of The St Regis Bali Resort by analyzing the strengths, weaknesses, opportunities and threats that the company has. The St Regis Bali Resort conducts an employee performance assessment once a year in December through several elements, namely responsibility, cooperation, discipline and leadership. However, the element of cooperation and discipline at The St Regis Bali Resort has decreased, namely getting the "adequate" category. Efforts are needed to build good working relationships, motivate and engage Employees in decision-making, career development opportunities, and provide relevant incentives. Increasing Employee Awareness to realize how important HR development programs are and giving employee appreciation so that employees are more motivated at work. The research methods used are qualitative methods of SWOT matrix, IFAS and EFAS tables. IFAS and EFAS tables. From the calculation of the IFAS table, the strength is greater (2.26) than the weakness (1.05), and the calculation from the EFAS table, the opportunity is greater (2.18) than the threat (1.01) Judging from the Cartesius Diagram, The St Regis Bali Resort is in quadrant I which shows that the company is in a favorable position. The St Regis Bali Resort has opportunities and strengths so that it can take advantage of the existing opportunities. The strategy that must be applied to this condition is to support aggressive growth (Growth Oriented Strategy), by implementing the company's aggressive growth strategy, it can certainly maximize its strengths to be able to seize all existing opportunities, so that The St Regis Bali Resort can compete with other hotels.

Keywords: *Strategy, Development, Human Resources*

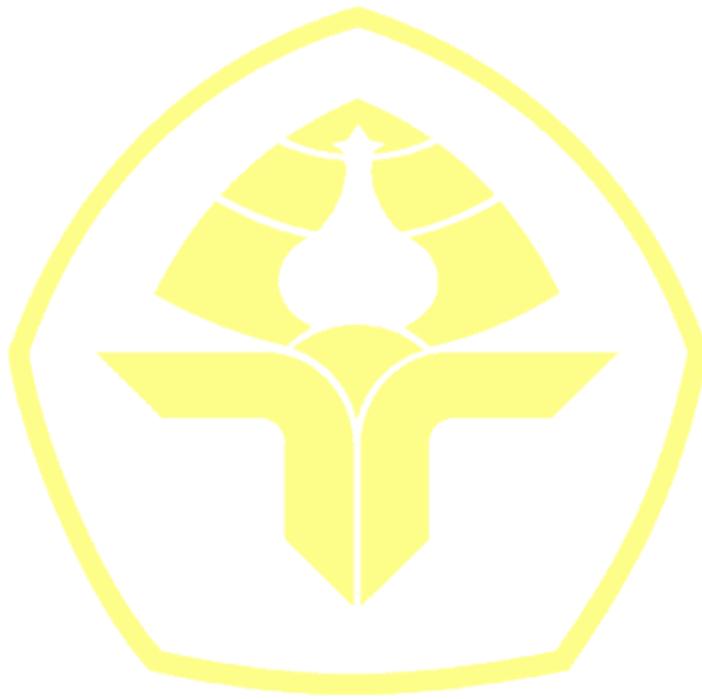
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia yang telah diberikan, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini untuk dapat memenuhi persyaratan tugas akhir penulis yang berjudul **”Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada The St Regis Bali Resort”** dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang terlibat, diantaranya;

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.ecom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali
3. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali
4. Ibu Putu Adriani Prayustika, SE.MM selaku dosen pembimbing I dan Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua penulis yang telah memberi dukungan secara moral dan material dan selalu memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan lancar.
6. Teman-teman Arpix dan Seka Gradag Grudug, yang selalu berbagi keluh kesah serta canda tawa, sehingga penyusunan skripsi ini dapat menjadi salah satu momen terbaik dalam perjalanan kuliah penulis

Skripsi tentu akan lebih sempurna apabila mendapatkan masukan dari para pembaca, Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, Penulis menerima dengan terbuka semua kritik dan saran yang

membangun agar tugas ini bisa tersusun lebih baik lagi. Saya berharap, semoga skripsi ini bisa bermanfaat untuk kita semua.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	9
1.4.1 Secara Teoritis	10
1.4.2 Secara Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
2.2 Produktivitas.....	28
2.2.1 Disiplin Kerja.....	32

2.2.2	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	35
2.3	Kinerja Karyawan.....	36
2.4	Analisis SWOT.....	41
2.4.1.	Tabel Matriks SWOT.....	42
2.4.2.	Diagram Analisis SWOT.....	44
2.4.3.	Unsur – unsur SWOT.....	45
2.5	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	47
2.6	Kerangka Konsep	53
2.7	Penelitian Terdahulu.....	54
BAB III.....		54
METODE PENELITIAN.....		54
3.1	Tempat Penelitian.....	54
3.2	Objek Penelitian	55
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	55
3.3.1.	Jenis Data	55
3.3.2.	Sumber Data	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1	Observasi.....	56
3.4.2	Wawancara	57
3.4.3	Dokumentasi.....	58
3.5	Instrumen Penelitian	58
3.6	Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1	Matriks Internal Factor Analysis Summary (IFAS).....	59
3.6.2	Matriks Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS).....	60
BAB IV.....		65
HASIL & PEMBAHASAN.....		65
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	65
4.1.1	Sejarah Berdirinya.....	65
4.1.3	Identitas Dan Visi Misi Perusahaan	67
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	72
4.2	Analisis Responden.....	73
4.2.1	Analisis Umur Karyawan	73
4.2.2	Analisis Pendidikan Karyawan	76
4.2.3	Rekapitulasi Faktor Internal	79

4.2.4	Rekapitulasi Faktor Eksternal.....	91
4.2.5	Matriks IFAS (<i>Internal Factor Analysis Summary</i>).....	100
4.2.6	Matriks EFAS (<i>External Factor Analysis Summary</i>).....	101
4.2.7	Diagram Analisis SWOT.....	103
4.2.8	Matriks SWOT.....	106
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
4.4	Implikasi Hasil Penelitian	128
4.3.1	Implikasi Teori.....	129
4.3.4	Implikasi Praktis	130
BAB V	120
PENUTUP	120
5.1	Kesimpulan.....	120
5.2	Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan The St. Regis Bali Resort Pada Tahun 2024.....	4
Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan The St Regis Bali Resort	5
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan The St Regis Bali Resort.....	6
Tabel 2. 1 Matriks Swot	43
Tabel 3. 1 Matriks Ifas	59
Tabel 3. 2 Matriks Efas	60
Tabel 3. 3 Kriteria Hasil Analisis.....	62
Tabel 4. 1 Faktor Kekuatan Internal	85
Tabel 4. 2 Faktor Kelemahan Lingkungan Internal	90
Tabel 4. 3 Faktor Peluang Lingkungan Eksternal.....	95
Tabel 4. 4 Faktor Ancaman Lingkungan Eksternal.....	99
Tabel 4. 5 Hasil Matriks Ifas (Internal Factor Analysis Summary).....	100
Tabel 4. 6 Hasil Matriks Efas (External Factor Analysis Summary).....	101

DAFTAR GAMBAR

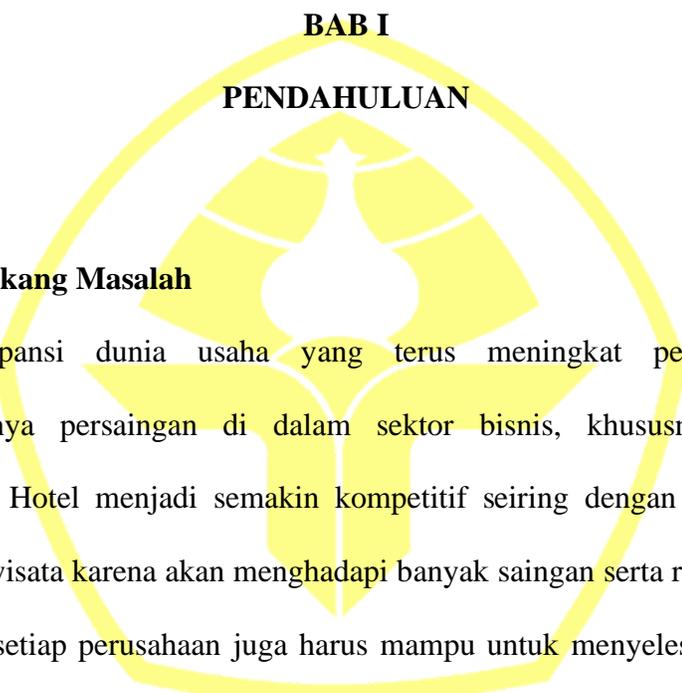
Gambar 2. 1 Diagram Analisis Swot.....	44
Gambar 2. 2 Diagram Kerangka Konsep	53
Gambar 3. 1 Peta The St. Regis Bali Resort	54
Gambar 3. 2 Kuadran Swot.....	63
Gambar 4. 1 The St. Regis Bali Resort.....	65
Gambar 4. 2 Lobby The St. Regis Bali	66
Gambar 4. 3 Logo The St. Regis Bali Resort.....	67
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi The St. Regis Bali Resort	72
Gambar 4. 5 Chart Umur Karyawan The St. Regis Bali Resort.....	73
Gambar 4. 6 Chart Pendidikan Karyawan The St. Regis Bali Resort	76
Gambar 4. 7 Wawancara Dengan Hrm The St. Regis Bali Resort	79

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Bimbingan.....	128
Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara.....	130
Lampiran 3 Pengisian Rating	132
Lampiran 4 Salah Satu Pengisian Rating Ifas & Efas	135
Lampiran 5 Pengolahan Data Ifas Dan Efas	136
Lampiran 6 Dokumentasi.....	139

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ekspansi dunia usaha yang terus meningkat pesat mendorong meningkatnya persaingan di dalam sektor bisnis, khususnya di industri pariwisata. Hotel menjadi semakin kompetitif seiring dengan berkembangnya dunia pariwisata karena akan menghadapi banyak saingan serta rintangan, namun demikian, setiap perusahaan juga harus mampu untuk menyelesaikan penjualan kamar sesuai dengan tujuan yang diinginkan dengan cara menaikkan kinerja MSDM. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling krusial bahkan tidak dapat dihilangkan dalam perusahaan, baik institusi maupun organisasi. Salah satu komponen krusial yang tidak boleh di acuhkan dalam bisnis, termasuk institusi serta organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Pada dasarnya, SDM ialah sebuah organisasi ataupun perusahaan merupakan tenaga penggerak, sekaligus pemikir serta pembuat rencana dalam pencapaian suatu target organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM

menjadi sebuah aset ataupun sumber daya yang paling bernilai bagi suatu perusahaan ataupun organisasi (Rizal, Iqbal,sertaHandayani2020).

Peran sumber daya manusia sangat penting terutama dalam hal mengoptimalkan pendapatan suatu perusahaan. Oleh karenanya, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sangatlah diperlukan oleh semua pegawai. Setiap perusahaan harus dapat sukses mengelola sumber daya manusia untuk menaikkan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus memiliki staf yang berkualitas untuk bersaing dalam bisnis perhotelan yang semakin kompetitif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah proses perencanaan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, melaksanakan, serta mengelola kegiatan-kegiatan pengadaan, pembinaan, pengimbalan, intregasi, perawatan, serta pemutusan hubungan kerja dengan para karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akibatnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam setiap perusahaan ataupun organisasi; manusia selalu memainkan peran aktif serta mendominasi di setiap organisasi karenanya mereka adalah pembuat rencana, pelakunya, serta penentu tercapainya target perusahaan (Dymastara serta Onsardi, 2020). Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya manusianya memiliki kedisiplinan dikarenakan karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan lebih efisien dalam menjalankan kinerjanya.

Pengembangan sumber daya manusia (HRD) adalah bagian krusial dalam usaha sebuah perusahaan atau organisasi dalam menangani isu-isu kompetisi

secara internasional. Mengembangkan pegawai adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan guna menjamin bahwa pegawai mereka memiliki kemampuan yang memadai (Manusia and Organizational 2017). Dalam pengembangan sumber daya manusia (PSDM) diperlukan adanya strategi untuk dapat menaikkan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efisien serta efektif. Agar berfungsi secara efisien serta berhasil, pengembangan sumber daya manusia membutuhkan rencana untuk menaikkan performa pegawai. Strategi yang sukses akan menaikkan kualitas perusahaan; dengan demikian, pihak pengelola harus memahami perlunya berinvestasi dalam program pengembangan sumber daya manusia serta pelatihan untuk mendorong performa pegawai. Untuk memaksimalkan laba atas investasi mereka, perusahaan harus mengelola sebuah kegiatan pengembangan serta pelatihan dengan lebih baik. Ini penting karena dapat menaikkan kualitas kerja karyawan dalam hal bakat, pengetahuan, serta keterampilan. Individu-individu yang berbakat tidak diragukan lagi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

MANAJEMEN ADMINISTRASI DAN TEKNIK NEGOTIASI

Sumber daya manusia sangat krusial bagi kemampuan sebuah perusahaan untuk mewujudkan berbagai visi serta tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan pegawai dengan kualitas tinggi. Kualitas serta perilaku pegawai saat bekerja berdampak pada kemajuan perusahaan atau instansi, sehingga manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan di masa depan secara efektif serta efisien (Kerja & Kinerja, 2019).

Sama halnya dengan The St. Regis Bali Resort yang di mana adalah suatu perusahaan bergerak pada bidang akomodasi perhotelan yang memiliki alamat di Jalan Raya Nusa Dua Selatan, Benoa, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. The St. Regis Bali Resort memerlukan sumber daya manusia yang telah memiliki kesadaran terhadap peraturan yang sudah diterapkan di perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Pada saat ini tingkat kehadiran karyawan belum mencapai 100%, hal ini tentu mempengaruhi perusahaan dikarenakan Tingkat kehadiran merupakan hal yang penting dalam menggambarkan kinerja karyawan (Susan Erin, 2019).

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan The St. Regis Bali Resort pada tahun 2024

Departemen	Jumlah
Culinary	52 Karyawan
Front Office	50 Karyawan
Food & Beverages Services	66 Karyawan
Business Center	1 Karyawan
Butler	27 Karyawan
Children Learning Center	2 Karyawan
Engineering	33 Karyawan
Executive Office	3 Karyawan
Finance	15 Karyawan
Housekeeping	51 Karyawan
IT	2 Karyawan
Sales	9 Karyawan

Loss Prevention	33 Karyawan
Marketing & Communication	7 Karyawan
Recreation	10 Karyawan
Spa & Boutique	20 Karyawan
Revenue	3 Karyawan
Human Resources	6 Karyawan
Total	390 Karyawan

Sumber : *Database The St. Regis Bali Resort, 2024*

Perusahaan yang terintegrasi dapat dilihat dari kinerja karyawan, dimana terlihat dari kepedulian pegawai yang taat serta patuh terhadap peraturan serta kebijakan yang diberlakukan, rasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang diterapkan, serta menaikkan efisiensi serta kinerja para karyawan, untuk mengukur Tingkat kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan, kinerja karyawan The St. Regis Bali Resort selama periode 2 tahun terakhir (2022 – 2023) yang dimana telah menurun, sebagaimana dibuktikan oleh statistik evaluasi performa.

The St Regis Bali Resort melaksanakan tinjauan kinerja setahun sekali, yakni pada bulan Desember. Tinjauan performa pegawai St. Regis Bali Resort mempertimbangkan berbagai aspek dalam perilaku pegawai, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan The St Regis Bali Resort

No	Unsur-unsur	2022	2023
----	-------------	------	------

		Kategori	Jumlah Karyawan	Kategori	Jumlah Karyawan
1	Tanggung Jawab	Amat Baik	380	Amat Baik	376
2	Kerja Sama	Amat Baik	376	Cukup	315
3	Kedisiplinan	Baik	350	Cukup	308
4	Kepemimpinan	Baik	343	Baik	330

Sumber : *Database The St. Regis Bali Resort, 2024*

Dari keempat unsur di atas, dapat dinyatakan bahwa unsur kerja sama serta kedisiplinan mengalami penurunan di mana pada tahun 2022 kategori tersebut mendapatkan hasil amat baik serta baik namun terjadi penurunan pada tahun 2023 memperoleh nilai dalam kriteria memadai. Keadaan ini tidak diragukan lagi berdampak pada kinerja pegawai serta kualitas dari pelayanan yang diberikan kepada pengunjung hotel di The St Regis Bali Resort. Selain dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan, penurunan kinerja pada karyawan dapat dibuktikan dengan data absensi karyawan, yang di mana masih terdapat karyawan yang tidak masuk Kerja, sakit serta keterlambatan yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja, ditunjukkan dengan data sebagai berikut;

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi karyawan The St Regis Bali Resort

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Terlambat	Total	Hari Kerja	Persentase (Jumlah Karyawan / Total x 100%)
Januari	390	15	10	25	22	6%

Februari	390	15	8	23	22	6%
Maret	390	15	5	20	22	5%
April	390	8	11	19	22	5%
Mei	390	8	9	17	22	4%
Juni	390	14	15	29	22	7%
Juli	390	15	15	30	22	8%
Agustus	390	15	14	29	22	7%
September	390	19	16	35	22	9%
Oktober	388	37	20	57	22	15%
November	388	33	16	49	22	13%
Desember	387	31	17	48	22	12%

Sumber: *Database The St. Regis Bali Resort, 2024*

Berdasarkan *database* diatas indikasi tingkat sakit serta keterlambatan karyawan meningkat, tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Keberhasilan perusahaan dalam menaikkan kinerja pegawai tidak hanya berdasarkan kedisiplinan pegawainya. Teknik lain yang dapat dilakukan untuk menaikkan kinerja pegawai yakni untuk menentukan rencana terbaik untuk mengembangkan serta mengelola sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan menguraikan elemen dalam serta luar perusahaan melalui analisis SWOT, yang akan memberikan strategi yang dapat menaikkan performa pegawai.

Merujuk kepada Rusmardiana (2015), analisis SWOT dapat memberikan formulasi berupa penyusunan strategi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, serta saran-saran kepada pihak perusahaan yang harus segera dilakukan

pembenahan internalnya, khususnya pembenahan pada aspek keorganisasian, kepegawaian, serta pimpinan. Hal tersebut turut diperkuat oleh riset Rokhman, Fathoni, serta Minarsih (2018) berpendapat demikian melalui analisis SWOT akan diperoleh strategi yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia. Strategi yang efektif dalam pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan sikap dan budaya kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Berikut beberapa strategi yang diterapkan oleh The St Regis Bali Resort, (1) Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi, Mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan *soft skills* karyawan (*Food Allergen and Chemical Training, First Aid Training, Safe Steps Training, Emotional Intelligence Training, Embark Training, Empowered Decision Making, Bed Bugs Prevention Training, Tsunami Drill, Basic Wine Training, Water safety training*), Melibatkan karyawan senior untuk membimbing karyawan baru atau yang berpotensi tinggi, sehingga dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman, (2) Pengukuran dan Evaluasi Kinerja, Menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif, (3) Pengembangan Kepemimpinan, Menyediakan pelatihan khusus bagi calon pemimpin atau manajer untuk mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan, Merencanakan penggantian posisi kunci untuk memastikan kelangsungan kepemimpinan di masa depan, (4) Peningkatan Keterampilan Teknologi, Membekali karyawan dengan keterampilan digital yang relevan sesuai dengan perkembangan teknologi

dan kebutuhan perusahaan, Menggunakan teknologi dan alat-alat produktivitas terbaru untuk mempermudah pekerjaan dan meningkatkan efisiensi. Strategi yang saat ini diterapkan oleh The St Regis Bali Resort masih belum efektif.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang harus diterapkan untuk pengembangan kinerja, untuk dapat merumuskan strategi tersebut dibutuhkan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman perusahaan melalui analisis SWOT. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memperlihatkan peningkatan kinerja karyawannya (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan, Sehingga penelitian ini mengambil judul **“Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi Faktor Internal dan Eksternal pengembangan sumber daya manusia di The St. Regis Bali Resort?
2. Bagaimana Strategi manajemen dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawannya pada The St. Regis Bali Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Internal dan Eksternal pengembangan sumber daya manusia di The St. Regis Bali Resort
2. Untuk mengetahui bagaimana Strategi manajemen dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan pada The St. Regis Bali Resort

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, tulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada The St. Regis Bali Resort

1.4.2 Secara Praktis

Secara praktis, tulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi perusahaan (The St. Regis Bali)

Sebagai manfaat bagi manajemen dalam mengetahui strategi sumber daya manusia (SDM) dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dengan cara yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan sudah efektif atau perlu ditingkatkan lagi.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi karyawan serta dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Menjadi saran bagi peneliti untuk dapat meningkatkan serta mengembangkan penalaran serta membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah serta untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM).

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan yang telah dilakukan terkait strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) pada The St Regis Bali Resort, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor Internal serta Eksternal

Dari Faktor Internal, Kekuatan pertama perusahaan terletak pada adanya program pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Dengan adanya program pengembangan yang bertujuan untuk menaikkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan *skill* karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efisien. Namun, The St. Regis Bali Resort juga dihadapkan oleh beberapa kelemahan internal. Kurangnya kesempatan pengembangan karir, hal ini dapat berpengaruh kepada kestabilan karyawan sehingga dapat kehilangan karyawan kunci.

Sedangkan dari faktor eksternal, yaitu sisi peluang, pertumbuhan industri pariwisata di Bali menawarkan potensi besar bagi The St. Regis Bali Resort. Kemitraan dengan universitas lokal serta luar negeri untuk dapat memperkuat perusahaan, dengan adanya kemitraan dengan berbagai universitas perusahaan dapat menemukan talenta baru yang dapat menaikkan kinerja perusahaan. Namun, di tengah peluang yang ada, The St. Regis Bali Resort juga dihadapkan pada sejumlah ancaman. Persaingan yang ketat untuk talenta terbaik dapat membuat perusahaan kesulitan menarik serta mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.

2. Strategi Manajemen dalam mengembangkan SDM

Hasil analisis diagram SWOT menunjukkan perusahaan berada pada kuadran I dimana perusahaan mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth Oriented Strategy*) yang memiliki arti bahwa The St. Regis Bali Resort memiliki kekuatan penuh untuk dapat mengambil keuntungan dari peluang yang tersedia. Dalam situasi seperti ini, The St. Regis Bali Resort perlu untuk memperhatikan aspek kelemahan serta ancaman untuk dapat mengatasi kelemahan serta menghadapi ancaman yang akan hadir kedepannya, perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menghadapi kelemahan serta ancaman tersebut. Penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kelemahan serta ancaman yang akan datang agar perusahaan dapat merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif serta efisien.

Perusahaan dapat memaksimalkan kekuatan internal perusahaan dengan memanfaatkan peluang eksternal yang ada. Yaitu dengan strategi *Strength – opportunity* dengan Memanfaatkan Evaluasi Tahunan (*Performance Review*) untuk menyesuaikan insentif karyawan dalam mempertahankan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk dapat menaikkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan dapat memanfaatkan fasilitas serta infrastruktur yang modern serta canggih untuk mendukung program pengembangan SDM untuk dapat bersaing dalam industri pariwisata serta memanfaatkan program pelatihan internal untuk dapat melatih mitra dari universitas lokal serta internasional dalam mempersiapkan talenta baru yang terampil serta berbakat untuk dapat bekerja di properti marriott di masa mendatang.

5.2 Saran

1. Memberikan Kesempatan Pengembangan Karir

Dengan memberikan kesempatan berkarir pada karyawan akan berdampak bagi individu maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya, dimana dengan memberikan kesempatan berkarir individu akan sering berambisi untuk menaikkan keterampilan serta pengetahuan mereka untuk dapat berkembang kedepannya, Karyawan yang terampil serta termotivasi cenderung berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Memperkuat Program pelatihan Internal

Dengan adanya program pelatihan ini tentu dapat mengembangkan keterampilan karyawan serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan untuk di masa ini serta masa mendatang.

3. Memanfaatkan Kemitraan dengan universitas lokal serta luar negeri untuk dapat memperkuat perusahaan

Dengan adanya kemitraan dengan berbagai universitas, ini menjadi kesempatan perusahaan dalam menemukan talenta baru yang akan bekerja di perusahaan di masa mendatang.

4. Memperluas *Benchmarking* praktik di berbagai properti

Dengan mengadopsi praktik terbaik dari properti lain dapat menaikkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta menaikkan kinerja secara keseluruhan. Dengan memahami bagaimana properti lain mengelola sumber daya mereka, perusahaan dapat mengurangi pemborosan serta menaikkan pemanfaatan sumber daya

5. Menaikkan Program pengembangan insentif serta tunjangan karyawan untuk mempertahankan karyawan

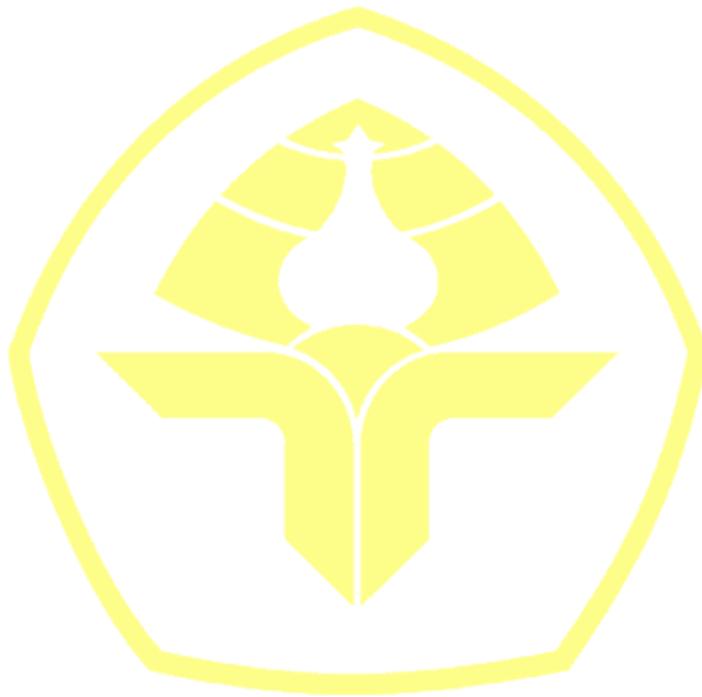
Dengan memberikan program pengembangan insentif serta tunjangan karyawan yang menarik, akan dapat mempertahankan serta memotivasi karyawan. Insentif seperti bonus, tunjangan Kesehatan serta kesempatan berkarir akan memberikan motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

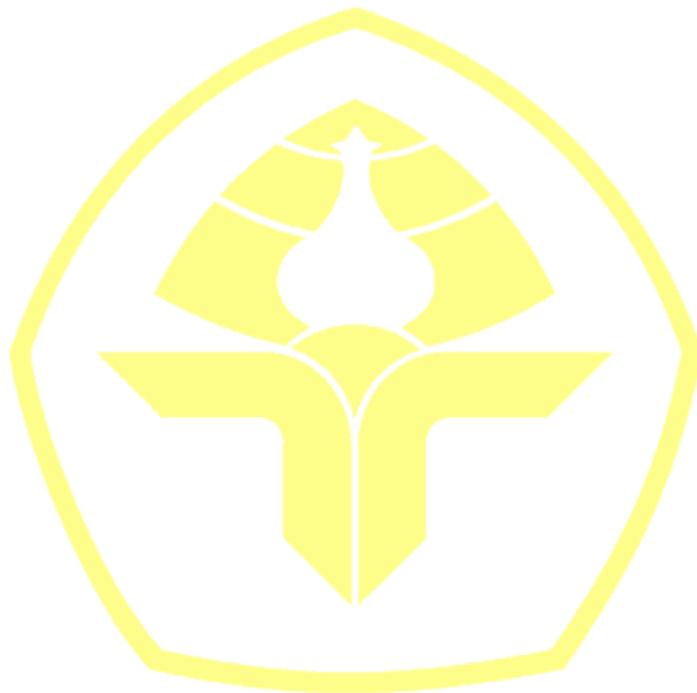
- Adolina, N. I. V. (n.d.). *total sampling*.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>
- Ii, B. A. B., Efektivitas, A., & Pendidikan, P. (2019). *KAJIAN TEORI*. 6–59.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Kerja, K., & Kinerja, T. (2019). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 27–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Manusia, S. D., Dan, K., & Organisasional, K. (2017). *JURNAL RISET INSPIRASI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Volume 1 No. 2 Edisi September 2017*. 1(2), 17–35.
- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *Jurnal Ekonomi Balance*, 16(1), 68–83. <https://doi.org/10.26618/jeb.v16i1.3475>
- Susan Erin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wahyudin, A., Ismuni, M., Imanuddin, K., Pertiwi, U., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT THE EFFECT OF GIVING REWARDS AND PUNISHMENT ON THE*. 5, 63–69.

- Wardani, R. K. (n.d.). (*Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya*).
31(1), 58–65.
- Adolina, N. I. V. (n.d.). *total sampling*.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>
- Ii, B. A. B., Efektivitas, A., & Pendidikan, P. (2019). *KAJIAN TEORI*. 6–59.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Kerja, K., & Kinerja, T. (2019). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 27–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Manusia, S. D., Dan, K., & Organisasional, K. (2017). *JURNAL RISET INSPIRASI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Volume 1 No. 2 Edisi September 2017*. 1(2), 17–35.
- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *Jurnal Ekonomi Balance*, 16(1), 68–83. <https://doi.org/10.26618/jeb.v16i1.3475>
- Susan Erin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wahyudin, A., Ismuni, M., Imanuddin, K., Pertiwi, U., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT THE EFFECT OF GIVING REWARDS AND PUNISHMENT ON THE*. 5, 63–69.

Wardani, R. K. (n.d.). (*Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya*).
31(1), 58–65.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

