

**STRATEGI DALAM MENJAGA *ENGAGEMENT*
KARYAWAN DI PT PENGEMBANGAN PARIWISATA
INDONESIA (PERSERO)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Luh Putu Dita Parmini

NIM. 2015713078

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**STRATEGI DALAM MENJAGA *ENGAGEMENT*
KARYAWAN DI PT PENGEMBANGAN PARIWISATA
INDONESIA (PERSERO)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Luh Putu Dita Parmini

NIM. 2015713078

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Putu Dita Parmini

NIM : 2015713078

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:
"Strategi dalam Menjaga *Engagement* Karyawan di PT Pengembangan
Pariwisata Indonesia (Persero)"

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir 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 Tugas Akhir 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, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ni Luh Putu Dita Parmini
NIM. 2015713078


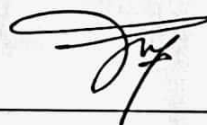
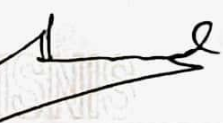
Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**STRATEGI DALAM MENJAGA *ENGAGEMENT*
KARYAWAN DI PT PENGEMBANGAN PARIWISATA
INDONESIA (PERSERO)**

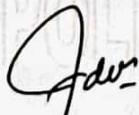
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

(NI LUH PUTU DITA PARMINI)
NIM. 2015713078

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc NIP. 202111009	
Dosen Penguji 1, Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, MM NIP. 196508141990031014	
Dosen Penguji 2, Dr. Majid Wajdi, M.Pd NIP. 196212081990111001	

Dosen Pembimbing 1,



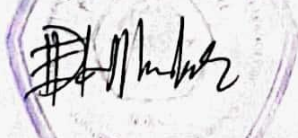
(Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc)
NIP. 202111009

Dosen Pembimbing 2,



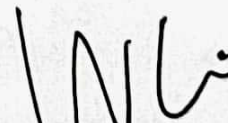
(Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D)
NIP. 198104122005011001

Disahkan oleh
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.)
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



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

PRAKATA

Puji syukur ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan anugerah dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Strategi dalam Menjaga *Engagement* Karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)” tepat pada waktu yang telah di tentukan. Penulisan Tugas Akhir ini disusun sebagaimana salah satu persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan Tugas Akhir, tentu tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak baik berupa saran, pendapat, ataupun petunjuk sehingga laporan ini selesai tepat waktu. Oleh sebab itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan menyediakan fasilitas selama menjalani kegiatan perkuliahan.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan Tugas Akhir.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, SST. Ak., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan dukungan selama penyusunan Tugas Akhir.

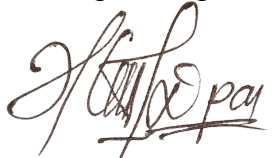
4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, yang memberikan pengarahan dan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir.
5. Ibu Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc dan Bapak Kadek Jemmy Waciko, S.Pd.,M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing yang tentunya memberikan pengarahan, saran, dan semangat sehingga Tugas Akhir ini bisa diselesaikan tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang menunjang dalam perkuliahan dan penyusunan Tugas Akhir.
7. Ibu Komang Sri Widiantara selaku *Talent Acquisition & Retention Supervisor* pada Human Capital Department, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero). Selain itu, juga memberikan masukan, motivasi, dan arahan selama melaksanakan kegiatan PKL dan penelitian.
8. Seluruh karyawan di Human Capital Department PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) yang telah memberikan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga pelaksanaan PKL dan penelitian dapat terlaksana dengan baik.

9. Seluruh karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) yang telah memberikan dukungan dalam kegiatan PKL dan penelitian Tugas Akhir.
10. Kedua orang tua, Bapak I Ketut Sudiarta dan Ibu Ni Luh Suparmini serta kedua saudara penulis, Ni Kadek Meta Ary Pradita dan Ni Komang Aprilia Yunita atas doa, semangat, dan dukungan yang tidak henti-hentinya diberikan dan menjadi kekuatan terbesar selama penyusunan Tugas Akhir yang dilakukan.
11. Seluruh teman-teman kelas VI F Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, atas dukungan satu sama lain dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, atas bantuan yang diberikan sehingga laporan ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu sangat diharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pihak yang memerlukan.

Badung, 15 Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	8
1. Lokasi Penelitian	8
2. Objek Penelitian	8
3. Data Penelitian	8
4. Teknik Analisis Data	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Sumber Daya Manusia (SDM)	11
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
B. <i>Engagement</i> Karyawan	14
1. Pengertian <i>Engagement</i> Karyawan	14
2. Indikator <i>Engagement</i> Karyawan	15
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	18
A. Sejarah Perusahaan	18
B. Bidang Usaha	22
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Kebijakan Perusahaan	37
B. Analisis dan Interpretasi Data.....	41
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan tahun 2020-2022	4
Tabel 4. 1 Implementasi Pemberian Penghargaan Tahun 2021	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konsep <i>Engagement</i>	16
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi ITDC	28
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi <i>Human Capital</i>	29
Gambar 4. 1 Tampilan Depan Brosur <i>Friday Fit-Day</i>	60
Gambar 4. 2 Tampilan Belakang Brosur <i>Friday Fit-Day</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara Pertama
- Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara Kedua
- Lampiran 3 : Dokumentasi Wawancara dengan Narasumber
- Lampiran 4 : *Cover* Perjanjian Kerja Sama (PKB)
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 6 : Dokumentasi Penyerahan Luaran Kepada Perusahaan
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penerapan Karya Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata menjadi sektor ekonomi penting di Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan kekayaan sumber daya budaya, alam maupun buatan. Negara yang sadar dengan potensi yang dimiliki akan memberikan banyak pemasukan, mengurangi pengangguran melalui pembukaan lapangan kerja, dan menciptakan kesejahteraan masyarakat. Untuk mendukung sektor pariwisata agar berkembang, perlu ada partisipasi dari masyarakat dan pihak pengelola pariwisata sesuai regulasi yang ditetapkan. Masyarakat di Bali adalah contoh nyata dari kesadaran akan potensi yang dimiliki dan pemanfaatannya dengan baik. Salah satu contohnya adalah Nusa Dua, yang merupakan bagian dari Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Bali dan dianggap sebagai area yang layak untuk dikembangkan.

Dalam rangka pelaksanaan rencana pengembangan kawasan Nusa Dua untuk dijadikan sebagai kawasan pariwisata, maka telah

dibentuk suatu badan usaha yaitu PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau lebih dikenal dengan Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). Kawasan Pariwisata Nusa Dua merupakan kawasan bertaraf internasional yang didalamnya telah dibangun hotel-hotel berbintang lima, lapangan *golf*, restoran dan bar, dan sebagainya.

Pengelolaan kawasan Nusa Dua yang optimal dapat terlaksana jika Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola dan dikembangkan dengan baik. Hal ini dapat memberi dampak pada terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa SDM adalah aset atau modal yang dapat memiliki kinerja dan performa yang baik seiring dengan adanya peningkatan kemampuan yang didapatkan SDM tersebut (Mariyana dkk, 2017). Memiliki pegawai yang totalitas mengeluarkan kemampuannya adalah harapan bagi semua perusahaan. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan (Kurniawati, 2014).

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan atau keterlibatan (*engagement*) terhadap pekerjaan akan bekerja dengan semangat dan mengalami ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Tanda-tanda karyawan yang menunjukkan keterikatan ini termasuk melakukan usaha ekstra dan melebihi harapan, seperti jarang absen, tingkat produktivitas yang tinggi, mengabdikan lebih

banyak waktu, mengambil inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut daripada mencari kesempatan kerja di tempat lain. Konsep ini sejalan dengan definisi *engagement* karyawan menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19) adalah “perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil”.

Takawira dkk (2014) mengatakan bahwa “*engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja yang memotivasi, kesejahteraan karyawan, dan kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi”. Hal serupa terkait dengan *engagement* dan karyawan yang meninggalkan perusahaan, terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dkk (2017) bahwa *turnover* dalam perusahaan erat hubungannya dengan keterikatan kerja. Ketika individu sudah mampu untuk terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan merasa antusias dalam bekerja, maka individu akan menemukan kebanggaan, inspirasi, dan tantangan makna dari pekerjaannya. Hal tersebut dapat membuat keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan semakin kecil.

Berikut ini adalah data terkait *turnover* di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan tahun 2020-2022

Penyebab Causes	Tahun Year		
	2020	2021	2022
Pensiun alami Natural retirement	3	6	6
Pensiun dini Early retirement	-	-	-
Meninggal Passed Away	-	-	1
Mengundurkan diri Resignation	2	5	5
Diberhentikan karena melakukan pelanggaran Dismissed for Committing a Violation	-	-	2
Pegawai yang ditugaskan ke Anak Perusahaan Employees Assigned to Subsidiaries	7	8	10
Pegawai yang kontrak berakhir Employee Whose Contract Ended	1	0	1
Jumlah karyawan selesai bekerja Total of Employees Finished Work	13	19	25
Jumlah karyawan di akhir tahun Total of Employees at the End of the Year	203	197	190
Persentase turnover Turnover Percentage	6,4%	9,6%	13,0%

Sumber: Laporan Tahunan 2021 PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) dan Internal Human Capital

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diamati bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2020 mencapai 6,4%, meningkat menjadi 9,6% pada tahun 2021, dan meningkat lagi menjadi 13% pada tahun 2022. Selain itu, perlu diperhatikan juga tingkat pengunduran diri karyawan. Pada tahun 2020, terdapat dua orang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Namun, pada tahun 2021, jumlah karyawan yang

mengundurkan diri mengalami peningkatan menjadi lima orang, menunjukkan adanya kenaikan yang signifikan. Meskipun demikian, pada tahun 2022, jumlah pegawai yang mengundurkan diri tetap stabil yaitu lima orang.

PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) terus berkomitmen untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dengan upaya optimalisasi strategi. Strategi yang dijalankan oleh perusahaan ini tentu dilengkapi dengan indikator atau panduan yang dapat diikuti oleh para karyawan. Terdapat 3 (tiga) hal dalam *engagement* karyawan yaitu: 1) Kepuasan (*Satisfaction*), 2) Motivasi (*Motivation*), 3) Efektivitas (*Effectiveness*). *Engagement* terjadi ketika ada pertemuan antara kepuasan, motivasi, dan efektivitas. Meskipun setiap faktor ini memiliki kepentingan sendiri, namun hanya ketika ketiganya ada secara bersamaan, *engagement* yang sejati dapat terwujud (Maylett dan Riboldi, 2008 ; Atmaja, 2018).

Selain membagi kegiatan ke dalam indikator, perlu menjadi perhatian bahwa keberhasilan sebuah kegiatan sangat bergantung pada ketersediaan tempat, waktu, dan dana yang sesuai. Namun, situasi di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) di mana kantor terbagi menjadi tiga lokasi yang berbeda (Nusa Dua, Mandalika, Jakarta), dapat membuat pelaksanaan kegiatan menjadi lebih sulit jika harus mengumpulkan semua karyawan di satu lokasi tertentu. Selain jarak yang harus ditempuh dan dapat menghabiskan waktu karyawan,

biaya transportasi yang dikeluarkan juga tidak sedikit dan kemungkinan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk transportasi dapat melebihi biaya kegiatan engagement itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membahas mengenai “**Strategi dalam Menjaga *Engagement* Karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)**”.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah, bagaimana strategi dalam menjaga *engagement* karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Dari pokok masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi dalam menjaga *engagement* karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat bagi mahasiswa, Politeknik Negeri Bali, dan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero), diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

- b. Sebagai bentuk kontribusi terhadap pengetahuan di bidang yang dipelajari. Melalui penelitian, dapat menjadi kesempatan untuk menyelidiki masalah atau topik yang terjadi di perusahaan.
 - c. Sebagai kesempatan untuk menerapkan teori yang didapat selama kegiatan perkuliahan ke dalam situasi nyata yang terjadi di lapangan dan sesuai dengan bidang yang diteliti.
 - d. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Bagi Politeknik Negeri Bali
- a. Sebagai bahan pustaka, referensi, serta sumber informasi di perpustakaan bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali.
 - b. Dapat menjadi tolak ukur pencapaian kinerja program studi atau jurusan dalam mengetahui tingkat kemampuan mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan ke dalam sebuah kegiatan penelitian.
 - c. Menjalin kerja sama atau hubungan baik antara Politeknik Negeri Bali dengan perusahaan atau instansi tempat mahasiswa melakukan penelitian.
3. Bagi PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero)
- a. Dapat dijadikan masukan dan sumbangan pikiran yang mungkin berguna untuk kelancaran kerja perusahaan di masa yang akan datang, khususnya tentang *engagement* karyawan.

- b. Membangun reputasi baik di kalangan masyarakat dengan mendukung kegiatan di bidang pendidikan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang relevan, penelitian dilakukan di kantor PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) atau *Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)* yang beralamat di Kawasan Pariwisata Nusa Dua, Benoa, Bali, Indonesia.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah strategi dalam menjaga *engagement* karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif menurut Sugiyono (2016:14) adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Data tidak berupa angka tetapi berupa keterangan atau informasi terkait uraian yang diperlukan dengan topik penelitian.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2013:16). Sumber data primer

didapat melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian pada Human Capital Department di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

2) Data Sekunder

Menurut Siregar (2016:16), data sekunder adalah data yang sumber datanya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini, data sekunder berupa catatan perusahaan mengenai laporan tahunan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) dan data *turnover* karyawan yang ada hubungannya dengan judul penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Dengan menggunakan metode observasi lapangan, dilakukan kegiatan pengamatan secara langsung mengenai kegiatan dan kondisi perusahaan tempat melakukan penelitian yaitu di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero), dan mencatat semua informasi yang ada untuk mendukung penyusunan penelitian.

2) Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan

makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, diadakan kegiatan tanya jawab secara langsung baik secara formal atau nonformal dengan pihak-pihak yang terkait dalam permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif yang diartikan sebagai teknik analisis data dengan jalan memaparkan informasi yang diperoleh dalam bentuk uraian-uraian kalimat terhadap suatu masalah berdasarkan apa yang ada di lapangan (Sugiyono, 2016:244). Metode analisis data deskriptif kualitatif berguna untuk mengembangkan teori yang sudah didapatkan di lapangan sehingga mampu memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta realisasi penerapan strategi menjaga *engagement* karyawan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari Bab IV, dapat ditarik kesimpulan yaitu strategi yang diterapkan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) dalam menjaga *engagement* karyawan, dapat dilihat dari indikator kepuasan (*satisfaction*), motivasi (*motivation*), efektivitas (*effectiveness*), dan komitmen (*commitment*). Terkait indikator kepuasan, dibuktikan dengan adanya pemenuhan kebutuhan, apresiasi, pengembangan karyawan, keseimbangan kerja, dan hubungan kerja positif yang diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Selanjutnya, dalam indikator motivasi dibuktikan dengan membuat karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga memicu keinginan untuk memberikan usaha maksimal. Pada indikator selanjutnya, yaitu efektivitas dapat dilihat dengan adanya langkah yang terurut dan jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Terakhir adalah

indikator komitmen, yang diupayakan dari kegiatan survei *engagement* untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dari Bab IV, adapun saran yang diberikan adalah dengan tetap melaksanakan secara rutin strategi yang telah diterapkan pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero). Setelah itu, perlu adanya evaluasi terkait kegiatan yang sudah dilakukan lebih dari satu kali. Dengan melakukan evaluasi, perusahaan dapat mengetahui apakah strategi yang digunakan telah memberikan dampak sesuai dengan yang diharapkan, atau perlu dilakukan penyesuaian dan perbaikan untuk menjaga tingkat *engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi. "Employee Engagement Adalah Hal yang Harus Dijaga Oleh Perusahaan, Ini Caranya!" <https://accurate.id/marketing-manajemen/employee-engagement-adalah/> (Diakses 2 April 2023)
- Akbar, M. R. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Atmaja, S. R. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Karyawan Kantor Pusat Administrasi "PT Pupuk Kujang". Tesis *Universitas Widyatama* <https://repository.widyatama.ac.id/items/6cba6082-874e-4f89-bbfb-c2cc35de267b>
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Herlambang, E. "Profil: PT Pengembangan Pariwisata Indonesia atau Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)" <https://pariwisataindonesia.id/profil/profil-pt-pengembangan-pariwisata-indonesia-atau-indonesia-tourism-development-corporation-itdc/> (Diakses 20 Juni 2023)
- Hermawan, I. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. 2017. "Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. X." *Jurnal Psikologi Mandala*, 21, 2017, Vol. 1, No. 2, 16-22
- HR NOTE.Asia. "Memahami Konsep Employee Engagement dan Manfaatnya" <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employee-engagement-200703/> (Diakses 2 April 2023)
- ITDC. "Laporan Tahunan 2020." <https://www.itdc.co.id/annual-report> (Diakses 20 Maret 2023)
- ITDC "Laporan Tahunan 2021." <https://www.itdc.co.id/annual-report> (Diakses 20 Maret 2023)
- Islamy, F. J. 2017. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun." *Indonesia Membangun*, Vol. 17, No. 2, 88-91.
- Kadarisman, M. (2013). "Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-53.

- Khairani, K. A. 2020. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." http://repository.unissula.ac.id/24724/1/30401612197_fullpdf.pdf (Diakses 20 Maret 2023)
- Kharismayanti, N.P.E. 2023. "Pengaruh Employee Engagement, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Mengwi, Badung" *Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Kurniawati, I. D. 2014. "Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan". *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 2 No. 2.
- Mariyana, Matulesy, & Rini. 2017. "Hubungan Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Karayawan PT.Triplast Agung Sejahtera". *Jurnal Inkadha*. Vol.5, No.02.
- Maylett, T., & Riboldi, J. 2008. *The Three Essential Components of Employee Engagement*: DecisionWise, Inc.
- Ramadhan. 2014. "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *Jurnal Manajemen Indonesia* Vool.14-no.1. April 2014. Bandung: Telkom university
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2015. *Organizational Behavior (16th ed)*. Upper Saddle River. New Jersey; Pearson Education, Inc.
- Safitri, N. A., & Widyastuti, W. 2023. "Relationship between Employee Anxiety Facing the Possibility of Termination of Employment with Employee Job Satisfaction at Pt. X Sidoarjo". <https://doi.org/10.21070/ups.991>
- Sihombing. 2018. "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIn (Persero) Rayon Manado Selatan". *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Siregar, Sofyan. 2018. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati & Agustina. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Meningkatkan Kinerja". *JE (Journal of Empowerment)*, Vol. 2(2), 243-260.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Takawira, N., & Coetzee, M. 2022. "Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution: An Exploratory Study." *SA Journal of Human Resource Management*, 2-8. https://www.researchgate.net/publication/273127357_Job_embeddedness_work_engagement_and_turnover_intention_of_staff_in_a_higher_education_institution_An_exploratory_study
- Vania. 2021. "Apa Itu Employee Engagement dan Cara yang Dipakai Perusahaan." <https://employers.glints.com/id-id/blog/apa-itu-employee-engagement-dan-cara-yang-dipakai-perusahaan/> (Diakses 20 Maret 2023)