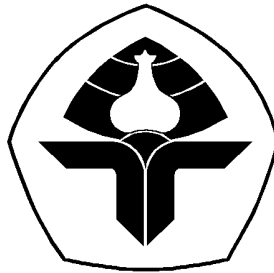


**PERANAN HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
BALI NUSA DUA CONVENTION CENTER**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Kadek Mega Ulan Widiyanti

NIM 2015713046

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

**PERANAN HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
BALI NUSA DUA CONVENTION CENTER**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

Ni Kadek Mega Ulan Widiyanti

NIM 2015713046

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 Kadek Mega Ulan Widiyanti

Nim : 2015713046

Jurusan : Administrasi Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Peranan Human Resources Department Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bali Nusa Dua Convention Center.”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis 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 Kadek Mega Ulan Widiyanti

2015713046

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

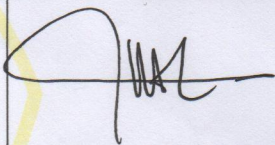
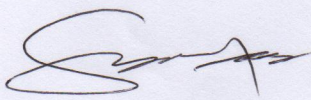

**PERANAN HUMAN RESOURCES DEPARTEMENT DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
BALI NUSA DUA CONVENTION CENTER**

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

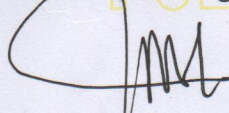
NI KADEK MEGA ULAN WIDIYANTI
2015713046

Badung, 25 Agustus 2023

Disetujui oleh,

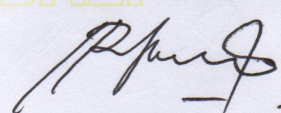
Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.Akt., M.Si NIDN. 0001039502	
Dosen Penguji 1, I Wayan Siwantara, SE.MM NIP. 196503071992031002	
Dosen Penguji 2, Dra. Ni Ketut Narti, MM NIP. 196212311994032003	

Dosen Pembimbing 1,



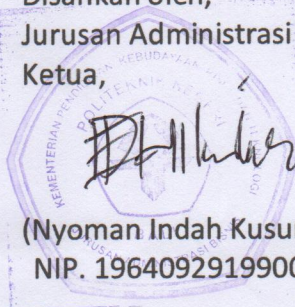
(Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.Akt., M.Si)
NIDN. 0001039502

Dosen Pembimbing 2.



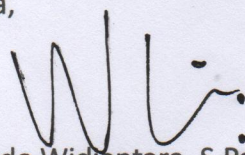
(I Gede Made Subagiana, SE.MM)
NIP. 196007071990031002

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 penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu. Tugas Akhir ini berjudul **“Peranan Human Resources Department Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bali Nusa Dua Convention Center”**. Adapun manfaat dari penulisan Tugas Akhir ini adalah salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi program Diploma III Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis mendapatkan petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

- 1 Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan berbagai fasilitas kepada mahasiswa.
- 2 Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,PH.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis melaksanakan selama perkuliahan.
- 3 Bapak I Made Widiantara,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bantuan dan kebijakan demi kelancaran penyusunan Tugas Akhir.
- 4 Bapak Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.Akt.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah membantu memberikan bimbingan, petunjuk dan nasihat yang sangat berguna didalam penyusunan sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- 5 Bapak I Gede Made Subagiana, SE.MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

- 6 Seluruh Dosen dan Staff Politeknik Negeri Bali yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bimbingan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
- 7 Ibu Ni Luh Dewi Purnaminingsih selaku Human Resources Manager yang telah memberikan izin, arahan, dan bimbingan serta kerja sama selama penulis menyusun Tugas Akhir ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- 8 Ibu Ni Made Ayu Suryani selaku Training Coordinator yang memberikan arahan, dan bimbingan serta kerja sama selama penulis menyusun Tugas Akhir ini sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
- 9 Seluruh karyawan Bali Nusa Dua Convention Center dan Bali Nusa Dua Hotel yang telah banyak memberikan informasi kepada penulis untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 10 Serta orang tua, keluarga yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa dan bimbingan baik secara moril maupun materil dari awal hingga akhir sehingga dapat menyelesaikan laporan ini.
- 11 Terima kasih kepada I Wayan Reef Mahesa Mahottama yang telah berkontribusi dalam memberikan dukungan, semangat dan doa selama penyusunan Tugas Akhir ini.
- 12 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca guna kesempurnaan karya tulis ini. Akhir kata penulis mengharapkan semoga Tugas Akhir ini bermanfaat untuk para pembaca dan mahasiswa Politeknik Negeri Bali pada khususnya

Badung, 02 Juli 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Bagi Politeknik Negeri Bali.....	8
2. Bagi Bali Nusa Dua Convention Center.....	8
3. Bagi Mahasiswa.....	8
E. Metode Penelitian.....	9
1. Lokasi Penelitian.....	9
2. Objek Penelitian.....	9
3. Data Penelitian.....	9
a. Jenis Data.....	9
b. Sumber Data.....	10
c. Teknik Pengumpulan Data.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Pengertian Manajemen.....	14
3. Sumber Daya Manusia.....	15
4. Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B. Motivasi.....	18

1. Faktor Internal	20
2. Faktor Eksternal	21
C. Teori-Teori Motivasi	23
D. Alat- Alat Motivasi	27
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	29
a. Sejarah Perusahaan	29
b. Bidang Usaha	31
c. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Kebijakan Perusahaan	46
1. Aturan Disiplin Kerja.....	46
B. Analsisi dan Interpretasi Data.....	50
1. Peranan Human Resources Department dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bali Nusa Dua Convention Cente.	50
a. Faktor Internal	52
b. Faktor Eksternal	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Gedung BNDCC 1.....	32
Gambar 3.2 Taman Sari VIP Room	33
Gambar 3.3 Uluwatu Meeting Room	33
Gambar 3.4 Singaraja Hall.....	34
Gambar 3.5 Jimbaran Café.....	35
Gambar 3.6 Taman Jepun - Outdoor	35
Gambar 3.7 Gedung BNDCC 2.....	36
Gambar 3.8 Pecatu Hall.....	36
Gambar 3.9 Struktur Human Resources Department.....	38

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Terlambat	7
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft Wawancara

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Karyawan Pada Bali Nusa Dua
Convention Center

Lampiran 5 Informasi Karyawan Pada Bali Nusa Dua Convention Center

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era society ini peran industry sangat besar bagi perkembangan IT dari mulai sinergitas dengan SDM. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi. Persaingan antar perusahaan juga

semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi SDM juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki SDM dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, hal ini ditentukan oleh peran sumber daya manusia (Sutrisno, 2015).

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan untuk menghadapi tuntutan-tuntutan society menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan, maka SDM tersebut dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2015).

Peranan human resources dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di dalam perusahaan dimulai proses

seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang pengetahuannya di dalam perusahaan tersebut selain itu juga memerlukan strategi pengembangan SDM yang dimana tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan namun ada banyak cara untuk mengembangkannya salah satunya dengan memberikan motivasi. Sedangkan menurut Dessler (2016), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Ningsi dkk, 2020).

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan (Hasibuan, 2018). Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang

tinggi (Hasibuan, 2018). Maka dengan tingkat produktivitas yang tinggi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai. Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Pentingnya keberadaan human resources department (HRD) dalam perusahaan karena human resources department itu sendiri semakin di perlukan fungsinya untuk pelaksanaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (wayne dkk 2018).

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan bisnis atau dunia usaha, semakin besar pula tanggung jawab human resources yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada Bali Nusa Dua Convention Center dan Bali Nusa Dua Hotel. Beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan mulai menunjukkan motivasi dan semangat kerja yang menurun maka dari itu tugas Human Resources adalah memotivasi kembali karyawan tersebut sehingga menimbulkan kinerja yang bagus terhadap perusahaan. Kadarisman (2014) motivasi kerja adalah pencetus dalam diri seseorang untuk berkeinginan perilaku dan bekerja secara giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh para manajernya.

Bali Nusa Dua Convention Center (BNDCC) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis sesrta memiliki fasilitas *Meeting, Incentive, Convention dan Exhibition* (MICE) yang berada di Kawasan ITDC Nusa dua. Kami memiliki 2unit bisnis yakni Bali Nusa Dua Convention Center (BNDCC) dan Bali Nusa Dua Hotel (BNDH) dalam satu manajemen yang sama yaitu PT. Nusa Dua Indonesia. Tentunya disini terdapat bidang sumber daya manusia atau sering disebut Human Resources Department (HRD) yang memiliki peranan penting sebagai public relation (PR) namun lebih fokus kepada internal perusahaan.

Human Resources Department harus memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan. Hal ini sangat perlu di lakukan mengingat dalam melakukan sebuah pekerjaan,

pengalaman seseorang merupakan tolak ukur lancar atau tidaknya pekerjaan tersebut. Tidak jarang orang yang sudah bekerja bertahun-tahun ataupun orang baru mengalami beberapa masalah ketika ia sedang melakukan pekerjaan. Sehingga tidak memperngaruhi seberapa tinggi jabatan juga pasti akan mengalami beberapa kendala terhadap semangat kerja yang semakin menurun. motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja, kehadiran dan performance pekerjaan (Gomes, 2016).

Menurut Hasibuan (2018), absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Motivasi kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat bekerja. Berdasarkan data yang dihimpun dari Human Resources Departemen terdapat beberapa departemen yang mempunyai *track record* buruk masalah kehadiran. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel data absensi karyawan dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Terlambat

Departemen	2020	2021	2022
Administration & General	56	22	46
Engineering	81	95	304
Event Services	75	53	81
Executive	1	3	8
FB Product	37	9	66
FB Service	97	70	192
Finance & Accounting	105	139	352
Housekeeping	2	1	61
HRD	21	34	33
Sales Hotel	38	38	13
Sales Convention	62	55	65
Security	11	19	9
Steward	22	7	4

Dari table data absensi diatas dapat dilihat bahwa motivasi karyawan disetiap departemen berbeda-beda dan berfluktuasif setiap tahunnya ini mengindikasikan adanya masalah, oleh sebab itu dari fenomena diatas penulis merasa perlu diadakannya penelitian terkait untuk mengukur seberapa besar motivasi kerja karyawan dalam bekerja dengan judul penelitian **Peranan Human Resources Department Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bali Nusa Dua Convention Center.**

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan pokok masalah dari penelitian ini yaitu :

Bagaimana peranan Human Resources Department dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bali Nusa Dua Convention Center.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui peranan Human Resources Department dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bali Nusa Dua Convention Center.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai dokumentasi mengenai Sumber Daya Manusia. Serta dapat digunakan sebagai referensi oleh mahasiswa Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Bali Nusa Dua Convention Center

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau bahan pertimbangan dalam implementasi penerapan motivasi karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

Untuk memenuhi salah satu syarat mendapakan ijazah Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Serta memberikan wawasan yang lebih luas kepada mahasiswa dengan

membandingkan serta mempraktikkan ilmu yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bali Nusa Dua Convention Center yang berlokasi di Kawasan ITDC Nusa Dua, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali.

2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam penulisan ini yaitu strategi human resources dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Bali Nusa Dua Convention Center.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

- 1) Data Kualitatif menurut Sugiyono (2017) yaitu data yang tidak berupa angka-angka melainkan berupa informasi atau uraian penjelasan yang ada hubungan dengan strategi human resources dalam menerapkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Data Kuantitatif menurut Sugiyono (2017) yaitu data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan,

berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang ada hubungan dengan strategi human resources dalam menerapkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan Sugiyono (2017). Data primer yang berupa dokumen maupun dari hasil wawancara dengan karyawan Human Resources Bali Nusa Dua Convention Center.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini data sekunder mendapatkan masih banyaknya masukan-masukan yang di terima oleh Human Resources Department yang secara tidak langsung disampaikan.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain Sugiyono (2017). Dengan observasi, penulis melakukan pengamatan langsung atau penelitian selama melaksanakan praktik kerja lapangan pada perusahaan.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono, (2017) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik Wawancara yang digunakan dalam penelitian (Deep Interview) yang dilakukan dengan staff Human Resources Departemen (HRD) Bali Nusa Dua Convention Center.

Dalam penelitian wawancara dilakukan secara terstruktur. Menurut Sugiyono (2017) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dalam melakukan wawancara, pengumpul telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis dan alternatif jawaban.

3) Studi Kepustakaan

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini tidak terlepas dari literatur-literatur ilmiah.

4) Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) Analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapatkan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

Menurut Mukhtar (2016) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menguraikan dan menjelaskan informasi-informasi yang didukung oleh keterangan-keterangan ataupun fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian wawancara dan observasi yang berhubungan dengan pokok masalah di atas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir dari tugas akhir ini, penulis akan mengemukakan simpulan dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu Peranan Human Resources Department Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bali Nusa Dua Convention Center.

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa peranan Human Resources Department dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ialah membimbing dan mengarahkan karyawan ketika ditemukannya karyawan yang mengalami penurunan motivasi maka Human Resources Department akan segera mengambil tindakan dalam pengimplementasian strategi guna meningkatkan motivasi karyawan, dan tetap menjaga komunikasi antara karyawan dengan manajemen perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara dan data-data lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila penulis ingin mengemukakan beberapa saran yang semoga bermanfaat dan dapat dilaksanakan demi kemajuan pada Bali Nusa Dua Convention Center. Adapun saran yang penulis berikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perlu diadakan sistem evaluasi secara keseluruhan atau semua bagian guna lebih memaksimalkan penerapan strategi yang dilakukan oleh human resources departemen. Mengingat setiap karyawan adalah individu yang spesial maka sebaiknya motivasi dilakukan dengan melalui pendekatan secara personal sehingga human resources departemen memahami motivasi yang tepat pada karyawan yang tepat.
2. Untuk perayaan ulang tahun karyawan, sambutan selamat datang juga diberlakukan untuk seluruh karyawan baik itu karyawan tetap, karyawan kontrak, *daily worker* kontrak, *trainee*, *outsourc*e dengan harapan semua kegiatan dengan tujuan meningkatkan motivasi diberlakukan kepada seluruh orang yang bekerja di perusahaan tanpa memandang status karyawan ataupun yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Irmawati. 2015. "Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT.YANASURYA BHAKTIPERSADA". Vol. 18, No. 2, pp 123-125.
- Algon, Ariyiliyanto. 2013. "Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah". Jurnal Psikologi Sosial dan Industri, Vol. 2, No. 2, pp 2-4.
- Amberi, Muslih ER. dan MB. 2021. "Turnover pada PT. Jasapower Indonesia". Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 10, No.2, pp 39-41.
- Araffah, M. Riszky dan IP. 2020. "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Pegawai". Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 2, pp 267-268.
- Ardiana, Hulu. "Analisis Kesalahan Penggunaan Ejaan Pada Karangan Narasi." Universitas Pendidikan Indonesia. Submitted
- Ary, Juru Nyoman. 2020. "Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng". Jurnal Imiah MEA, Vol. 4, No. 2, pp 411-416.
- Burhanudin, 2021. "Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development". Vol. 13, No. 1, pp 1-4.
- Dewi, Fitriani dan WW. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok". Jurnal Manajemen, Vol. XVII, No. 2, pp 132-134.
- Dr. Abdul, Samad Wahab. 2022. "Analisis Data Sumber Daya Manusia Dalam Isu-Isu Global". Jurnal Analisis Bisnis Indonesia, Vol. 2, No. 1, pp 100-103.
- Feblin, Rohani Sidabutar. AB dan AS.2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi". Jurnal Manajemen, Vol. 3, No. 1, pp 42-45.
- Jufrizen, FHP 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". Jurnal Sains Manajemen, Vol. 7, No. 1, pp 35-41.
- Ratna, Hidayah. RS dan S. 2020. "Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (STM) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur". Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 7, No. 1, pp 2-5