

**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
DI J HOTEL KUTA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh  
Komang Tri Anggarani  
2115744113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
DI J HOTEL KUTA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh  
Komang Tri Anggarani  
NIM 2115744113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja di J Hotel Kuta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kurangnya penghargaan formal atas prestasi kerja, sistem penilaian kinerja yang belum transparan, terbatasnya kesempatan menyampaikan ide, minimnya program pelatihan, jalur karier yang belum jelas, serta pekerjaan yang monoton. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *Goal Setting Theory*, dan *Job Performance Theory*, disusun beberapa strategi peningkatan motivasi, antara lain membangun sistem penghargaan formal, memperbaiki transparansi penilaian kinerja, menyediakan forum resmi untuk ide karyawan, menyelenggarakan pelatihan rutin, menyusun jalur karier yang jelas, dan menciptakan variasi tugas. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Strategi, dan Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to identify the factors that influence employee work motivation and to formulate strategies that can be applied to improve work motivation at J Hotel Kuta. The research uses a qualitative method with in-depth interviews and direct observation of employees. The findings show that employee motivation is influenced by several factors, including the lack of formal recognition for work achievements, an appraisal system perceived as insufficiently transparent, limited opportunities to share ideas, few training programs, unclear career paths, and monotonous tasks. Based on Maslow's Hierarchy of Needs, Goal Setting Theory, and Job Performance Theory, several motivation enhancement strategies are proposed: establishing a formal reward system, improving the transparency of performance appraisals, providing official forums for employee ideas, conducting regular training, designing clear career paths, and offering job variety. These strategies are expected to improve employee motivation and performance, thereby supporting the achievement of organizational goals.*

**Keywords: Work Motivation, Strategy, and Employee.**

## DAFTAR ISI

<b>KULIT MUKA .....</b>	<b>i</b>
<b>JUDUL PROYEK AKHIR.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING &amp; PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TUNJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Telaah Teori .....	11
2.2. Penelitian Terdahulu .....	21
2.3. Kerangka Teoritis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1. Tempat Penelitian .....	27
3.2. Objek Penelitian.....	27
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5. Metode Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan .....	34
4.3 Implikasi Hasil Penelitian .....	43
4.4 Output Penelitian Yang Dihasilkan .....	43
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>48</b>
5.1 Simpulan .....	48
5.2 Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Absensi Keseluruhan Karyawan di J Hotel Kuta Periode 2024 .....	2
Tabel 1. 2 Data Keluhan Tamu Terhadap Kebersihan dan Kerusakan Tahun 2024....	3
Tabel 1. 3 Data Keluhan Tamu Terhadap Kebersihan dan Kerusakan Tahun 2024....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	22

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	26
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan .....	32
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	33

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Pertanyaan dan Jawaban Wawancara
- Lampiran 3 : Informan dan Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa dan Output Penelitian Yang Dihasilkan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi karena terdiri dari individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi (Septiana *et al.*, 2023). Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada besarnya aset keuangan, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi (Anisah *et al.*, 2023).

Motivasi sendiri diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu, termasuk bagaimana individu menetapkan tujuan dan berupaya mencapainya (Ridha, 2020). Dalam penelitian oleh (Rudiansyah *et al.*, 2024), dijelaskan bahwa motivasi karyawan dapat meningkat jika organisasi tidak hanya memberikan insentif finansial, tetapi juga memperhatikan kebutuhan non-finansial, seperti penghargaan, kesempatan pelatihan, serta suasana kerja yang mendukung. Pandangan ini sejalan dengan Hierarki Kebutuhan Maslow, yang dijelaskan ulang dalam penelitian (Sunarya, 2022) bahwa motivasi karyawan bertahap dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri; apabila kebutuhan tingkat atas tidak terpenuhi, motivasi akan menurun meskipun gaji atau bonus telah diberikan.

Industri perhotelan, sebagai sektor jasa padat karya, sangat bergantung pada motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Kristi *et al.*, 2024) menemukan bahwa

motivasi tinggi pada karyawan hotel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tamu dan reputasi hotel. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas layanan hotel tidak hanya dipengaruhi keterampilan teknis, tetapi juga oleh tingkat motivasi karyawan

J Hotel Kuta *Managed* by Jayakarta Kuta adalah bagian dari jaringan Jayakarta, yang dikenal dengan pengelolaan dan standarnya dalam industri perhotelan. Hotel ini terletak di Kuta, Bali, yang merupakan salah satu destinasi wisata terpopuler di Indonesia. J Hotel Kuta *Managed* by Jayakarta mematuhi standar kualitas dan layanan yang telah ditetapkan oleh Jayakarta Group, dengan fokus pada memberikan pengalaman menginap yang nyaman dan berkualitas tinggi bagi para tamu.

**Tabel 1. 1**  
**Absensi Keseluruhan Karyawan di J Hotel Kuta Periode 2024**

No	Departemen	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	DP	AL	Total Kehadiran (DP)	Total Ketidakhadiran (AL)
1	Back Office	20	4	56	26	56	26
2	Sales Marketing	21	3	52	23	52	23
3	Housekeeping	24	10	64	15	64	15
4	Engineering	24	4	60	17	60	17
5	Front Office	24	5	62	21	62	21
6	Security & Driver	24	6	61	20	61	20
<b>Total Keseluruhan</b>			<b>32</b>	<b>355</b>	<b>122</b>	<b>355</b>	<b>122</b>

(Sumber: J Hotel Kuta, Bali, 2024)

Tabel 1.1 menunjukkan rekap absensi keseluruhan karyawan di J Hotel Kuta selama periode tahun 2024 yang terdiri dari enam departemen dengan total 32 karyawan. Dari total hari kerja yang bervariasi antar departemen, jumlah kehadiran (DP) tertinggi tercatat pada departemen *Front Office* dengan 62 kehadiran, sedangkan Housekeeping mencatat jumlah karyawan terbanyak yakni 10 orang. Total keseluruhan kehadiran karyawan di semua departemen mencapai 355, sementara jumlah ketidakhadiran (AL) tercatat sebanyak 122. Data ini memberikan gambaran umum mengenai tingkat kehadiran dan absensi yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kedisiplinan dan

kinerja karyawan.

Minimnya apresiasi terhadap pencapaian karyawan, seperti pemberian voucher makan gratis kepada karyawan yang mendapatkan penghargaan "*Best Employee*" menciptakan suasana kerja yang kurang motivasional, di mana karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka tidak diakui dengan baik. Akibatnya, frustrasi dan rasa kurang dihargai semakin meningkat di kalangan karyawan. Di samping itu, kebijakan motivasi yang diterapkan saat ini lebih berfokus pada insentif finansial, seperti bonus, namun kurang memberikan perhatian pada kebutuhan non-finansial, seperti pengakuan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan karyawan. Semua faktor ini menunjukkan adanya beberapa tantangan terkait motivasi kerja karyawan yang tercermin dari data keluhan tamu. Berikut merupakan Data keluhan tamu terhadap kebersihan dan kerusakan kamar periode tahun 2024:

**Tabel 1. 2**  
**Data Keluhan Tamu Terhadap Kebersihan dan Kerusakan Tahun 2024**

No	Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan	Persentase (%)
1	Lantai kamar kotor	7	28%
2	Kamar mandi kotor	6	24%
3	Sprei & sarung bantal tidak bersih	5	20%
4	Perlatan kamar rusak (lampu, remote, colokan)	4	16%
5	Fasilitas kamar tidak lengkap (amenities kurang)	3	12%

(Sumber: *Human Resources Department J Hotel Kuta, Bali, 2024*)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 25 keluhan dengan rincian sebagai berikut: lantai kamar kotor sebanyak 7 keluhan (28%), kamar mandi kotor sebanyak 6 keluhan (24%), sprei dan sarung bantal tidak bersih sebanyak 5 keluhan (20%), peralatan kamar rusak (lampu, remote, colokan) sebanyak 4 keluhan (16%), dan

fasilitas kamar tidak lengkap (amenities kurang) sebanyak 3 keluhan (12%). 25 keluhan. Fenomena ini menguatkan temuan Kurniawan (2019) yang menjelaskan melalui *Job Performance Theory* bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, di samping kemampuan dan peluang kerja. Rendahnya motivasi kerja dapat langsung tercermin pada tingginya keluhan tamu dan menurunnya kualitas layanan. Adapun juga, data keluhan tamu terhadap pelayanan karyawan pada periode yang sama juga menunjukkan angka yang cukup tinggi dengan total sebanyak:

**Tabel 1. 3**  
**Data Keluhan Tamu Terhadap Kebersihan dan Kerusakan Tahun 2024**

No	Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan	Persentase (%)
1	Karyawan kurang ramah	8	32%
2	Karyawan lambat melayani	7	28%
3	Karyawan tidak responsif	5	20%
4	Karyawan tidak sopan	3	12%
5	Karyawan tidak memberi informasi dengan jelas	2	8%

(Sumber: *Human Resources Department J Hotel Kuta, Bali, 2024*)

Rinciannya adalah sebagai berikut: karyawan kurang ramah sebanyak 8 keluhan (32%), karyawan lambat melayani sebanyak 7 keluhan (28%), karyawan tidak responsif sebanyak 5 keluhan (20%), karyawan tidak sopan sebanyak 3 keluhan (12%), dan karyawan tidak memberi informasi yang jelas sebanyak 2 keluhan (8%).

Data-data tersebut mengindikasikan adanya masalah motivasi kerja pada karyawan J Hotel Kuta yang perlu segera ditangani. Maka dari itu hasil data diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja karyawan dengan kualitas layanan yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung memberikan layanan yang kurang memuaskan.

Selain itu, kurangnya program pengembangan karier yang terencana dan

sistematis menghambat karyawan dalam meraih potensi maksimal mereka. Penelitian oleh menemukan bahwa sistem penghargaan yang kurang memadai, seperti minimnya apresiasi terhadap pencapaian karyawan, dapat menciptakan suasana kerja yang kurang motivasional. Karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka tidak diakui dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja (Rudiansyah *et al.*, 2024).

Kebijakan motivasi yang diterapkan saat ini di J Hotel Kuta lebih berfokus pada aspek finansial, seperti pemberian bonus berdasarkan performa kerja. Meskipun insentif finansial penting untuk memberikan dorongan awal, namun motivasi kerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kompensasi materi. Kebutuhan non-finansial seperti pengakuan, rasa dihargai, pelatihan, pengembangan kemampuan, serta jenjang karier yang jelas juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan. Jika aspek-aspek ini diabaikan, maka upaya peningkatan motivasi akan berjalan tidak optimal dan bersifat jangka pendek.

Strategi motivasi yang efektif seharusnya mengakomodasi keseimbangan antara kebutuhan finansial dan non-finansial karyawan. Selain itu, strategi tersebut harus disusun secara komprehensif dan berkelanjutan dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memotivasi.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis, mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja, di beberapa departemen yaitu *Engineering* dan

*Housekeeping*, yang dapat berdampak negatif pada kualitas operasional departemen lainnya. Salah satu masalah utama adalah kekurangan karyawan, yang menyebabkan kesulitan bagi staf saat ingin mengambil waktu istirahat atau libur, karena tidak ada pengganti yang dapat mengambil alih tugas mereka. Situasi ini menciptakan beban kerja yang tidak seimbang dan meningkatkan tingkat stres, sehingga mengurangi semangat kerja. Selain itu, pada section *Room Attendant* terdapat fenomena yang mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Beberapa pelanggaran yang sering ditemui dari karyawan *room attendant* di antaranya adalah seringnya datang terlambat dan memperpanjang waktu istirahat. Pelanggaran tersebut mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja para karyawan *room attendant* di hotel tersebut. Selain itu penulis juga menemukan adanya fenomena di mana terjadinya *miscommunication* yang kurang baik, *Engineering Staff* dengan atasan maupun karyawan *Room Attendant* dengan departemen lainnya. Karyawan mengeluhkan bahwa kurangnya dukungan dari atasan atau manajemen seperti memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru. Karyawan juga mengeluhkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen sangat tidak efektif sehingga membuat operasional sedikit terganggu dan mengurangi waktu istirahat. kurangnya program pengembangan karier yang terencana dan sistematis menghambat karyawan dalam meraih potensi maksimal mereka.

Menurut penelitian Ginting & Ariani (2017), penerapan *Goal Setting Theory* dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dengan menetapkan tujuan kerja yang spesifik, menantang, dan disepakati bersama. Tujuan yang jelas memberikan arah bagi karyawan, meningkatkan rasa memiliki, serta menumbuhkan motivasi untuk

mencapai target. Penelitian sebelumnya yang relevan juga mendukung pentingnya keseimbangan antara insentif finansial dan non-finansial. Misalnya, penelitian oleh (Sari *et al.*, 2023) menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, dan bekerja dalam suasana kerja yang nyaman akan lebih termotivasi dan produktif. Penelitian Rudiansyah *et al.* (2024) juga membuktikan bahwa hanya mengandalkan insentif finansial berdampak positif, tetapi tidak signifikan jika tidak disertai penghargaan non-finansial.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta bukan hanya disebabkan oleh kurangnya insentif finansial, tetapi juga karena belum optimalnya penghargaan non-finansial, program pelatihan, penetapan tujuan yang jelas, serta program pengembangan karier. Oleh karena itu, perlu disusun strategi yang mengakomodasi keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial.

Dengan demikian, penelitian tentang “**Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di J Hotel Kuta**” menjadi penting bagi peneliti untuk memberikan kontribusi keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, memperbaiki kualitas layanan, dan menjaga reputasi hotel.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- 1.2.1 Faktor – faktor apa sajakah yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta?
- 1.2.2 Bagaimanakah strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta.
- 1.3.2 Untuk mengetahui strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

- 1.4.1 Kontribusi Teoritis: Menambah literatur dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja dalam konteks industri perhotelan.

- 1.4.2 Kontribusi Praktis: Memberikan masukan dan rekomendasi strategis bagi manajemen J Hotel Kuta dalam merancang kebijakan atau program peningkatan motivasi kerja karyawan yang lebih efektif.
- 1.4.3 Kontribusi Sosial: Meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan melalui strategi motivasi yang tepat sasaran, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini disusun sebagai berikut:

#### **1.5.1 BAB I PENDAHULUAN**

Membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi kajian teoritis mengenai motivasi kerja, teori-teori yang relevan, hasil-hasil penelitian sebelumnya (kajian empiris), dan kerangka pemikiran teoritis sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

#### **1.5.3 BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data yang digunakan (observasi, wawancara), serta metode analisis data yang digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian.

#### 1.5.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan gambaran umum J Hotel Kuta, hasil analisis terhadap data yang diperoleh, dan pembahasan mengenai strategi peningkatan motivasi kerja karyawan. Termasuk dalam bab ini adalah implikasi hasil penelitian terhadap kebijakan manajemen hotel.

#### 1.5.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Memuat simpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat digunakan oleh pihak manajemen maupun peneliti selanjutnya.

#### 1.5.6 DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi atau sumber-sumber ilmiah yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1 Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta yaitu, kurangnya penghargaan formal atas prestasi kerja, di mana penghargaan yang diberikan umumnya hanya bersifat lisan dan belum terstruktur, sehingga karyawan merasa upaya mereka belum sepenuhnya diakui. Sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya transparan dan masih dianggap subjektif oleh sebagian karyawan, menimbulkan ketidakpuasan dan rasa kurang adil. Terbatasnya kesempatan untuk menyampaikan ide atau inovasi secara formal, membuat karyawan merasa kontribusi dan pemikiran mereka kurang dihargai. Minimnya pelatihan dan program pengembangan diri yang berkelanjutan menyebabkan sebagian karyawan merasa stagnan dan kehilangan motivasi untuk meningkatkan kompetensi. Jalur karier yang belum jelas dan kesempatan promosi yang dirasakan terbatas turut menurunkan semangat kerja dan loyalitas. Terakhir, pekerjaan yang bersifat monoton, terutama saat low season, juga berkontribusi terhadap kejenuhan kerja.
- 5.1.2 Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di J Hotel Kuta, strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen meliputi pembangunan sistem penghargaan dan pengakuan formal yang objektif serta rutin, seperti bonus kinerja, penghargaan "*Employee of the Month*", dan

sertifikat prestasi. Selain itu, penyusunan dan sosialisasi sistem penilaian kinerja yang transparan dan partisipatif sangat penting agar karyawan merasa diperlakukan secara adil. Manajemen juga dapat menyediakan forum resmi atau rapat rutin untuk menampung dan menindaklanjuti ide-ide karyawan, serta mengadakan program pelatihan yang terstruktur dan merata di semua divisi, baik pelatihan teknis maupun soft skills. Selanjutnya, perlu disusun jalur karier yang jelas dengan sistem promosi yang terbuka dan transparan untuk memberikan tujuan jangka panjang bagi karyawan. Terakhir, memberikan variasi pekerjaan atau rotasi tugas dapat menjadi solusi untuk mengurangi kejenuhan, khususnya di masa low season. Strategi ini disusun mengacu pada teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *Goal Setting Theory*, dan *Job Performance Theory*, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, penetapan tujuan yang jelas, serta penilaian kinerja yang adil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah dijabarkan, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen J Hotel Kuta untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 5.2.1 Perbaiki Sistem Kompensasi dan Fasilitas Dasar: Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian agar disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak karyawan. Selain itu, perbaiki fasilitas kerja seperti ruang istirahat,

waktu istirahat yang adil, dan penyediaan makanan ringan atau minuman juga dapat membantu memenuhi kebutuhan fisiologis.

- 5.2.2 **Tingkatkan Rasa Aman dan Kepastian Kerja:** Menyusun struktur organisasi yang jelas, aturan kerja yang transparan, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan rasa aman bagi karyawan. Perlindungan terhadap PHK sepihak dan pemberian informasi yang terbuka mengenai hak-hak kerja akan memperkuat kebutuhan keamanan.
- 5.2.3 **Fasilitasi Kegiatan Sosial dan Kekompakan Tim:** Meningkatkan interaksi sosial antar karyawan melalui kegiatan seperti family gathering, perayaan hari besar, dan aktivitas nonformal lainnya dapat memperkuat rasa kebersamaan dan kepemilikan terhadap tempat kerja.
- 5.2.4 **Ciptakan Sistem Penghargaan yang Objektif:** Memberikan penghargaan secara formal dan teratur, baik dalam bentuk bonus, piagam, maupun apresiasi secara verbal, serta menyusun sistem penilaian kinerja yang transparan akan meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.
- 5.2.5 **Dorong Pengembangan Diri dan Promosi Internal:** Menyelenggarakan pelatihan yang relevan, baik teknis maupun soft skill, dan menyediakan jalur karier yang jelas dengan kriteria yang adil akan memberi peluang aktualisasi diri bagi karyawan serta mendorong loyalitas dan produktivitas kerja.
- 5.2.6 **Bagi peneliti selanjutnya,** disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif atau *mix method*, serta memperluas objek penelitian pada hotel atau perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A. P. (2020). Konsep Motivasi Pembelajaran. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(02), 124–142.
- Adnyana, K. S., & Yudaparmita, G. N. A. (2023). Peningkatan Minat Belajar IPAS Berbantuan Media Gambar Pada Siswa Sekolah Dasar. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 61–70.
- Anisah, A. L., Pradani, T., Yusuf, R., Dianawati, E., Saluby, W. S., Anggraeni, I., Ma'rifah, D., Marlina, S., Zega, Y., & Hidayat, D. (2023). *Pengantar Bisnis*. Edupedia Publisher.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
- Barasa, L. (2025). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dalam Manajemen di Industri Pelabuhan*. Book-Professorline.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Ginting, S. D., & Ariani, D. W. (2017). Pengaruh Penetapan Tujuan (Goal Setting) Terhadap Kinerja: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kinerja*, 8(2).
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.

- Krismayanti, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., & Pakpakhan, M. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 970–986.
- Kristi, N. M. E., Sukmana, I. T., & Sirna, I. K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(1).
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3).
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Mukhtar. (2020). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Referensi (GP Press Group).
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11).
- Putri, P. P., Murwani, E., & Astagini, N. (2024). Strategi Pesan Promosi, Motivasi Diri, dan Pengambilan Keputusan Adopsi Inovasi Kursus Online. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 3(2), 428–438.

- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAND)*, 5(1), 82–98.
- Rahmadanti, D. (2023). *Analisis Motivasi Perempuan Menjadi Jurnalis Berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Jurnalis Perempuan Di Kota Pekanbaru)*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif Dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition*, 12(3), 25–46.
- Rudiansyah, R., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Organisasi Melalui Motivasi untuk Optimalisasi Kinerja Guru yang Berkelanjutan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 7762–7774.
- Sabillah, E., & Fikra, H. (2024). Pemenuhan Hierarki Kebutuhan Maslow sebagai Motivasi Menikah Muda pada Generasi Z. *Gunung Djati Conference Series*.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.

- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Student Research Journal* (Edisi ke-2, Issue 5). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1835–1846.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 2019*. Alfabeta.
- Sunarya, F. R. (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(2), 647–658.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419–438.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Wibawa, A. (2022). *Evaluasi Penerapan Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Sistem 360 Derajat Feedback-Appraisal Di Kantor Regional VII BKN*. 5(2), 11–28.
- Yus, I. (2024). Evaluasi Faktor Objektivitas Dan Transparansi Dalam Proses Promosi Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Payakumbuh. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 8(2), 228–243.