

PROYEK AKHIR

STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI THE RITZ-CARLTON BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:
Ni Kadek Juni Artini
NIM. 2115744042

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia di The Ritz-Carlton Bali dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dimiliki perusahaan. The Ritz Carlton Bali telah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh melalui program pelatihan yang terstruktur. Hasil dari matriks IFAS dan matriks EFAS mengindikasikan perusahaan berada dalam posisi yang menguntungkan. Sehingga SO (*Strength–Opportunities*), yaitu dengan memanfaatkan teknologi pelatihan digital guna menjangkau karyawan secara lebih luas melalui sistem *Learning Management System* (LMS), menyesuaikan isi pelatihan berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA) agar lebih relevan dan berdampak terhadap kinerja, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang aktif mengikuti pelatihan melalui penghargaan seperti “*Initiative Star of the Month*” sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan partisipasi dalam pengembangan SDM

Kata kunci: Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research aims to determine strategy to develop human resources at The Ritz-Carlton Bali by analyzing the company's strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The Ritz-Carlton Bali has implemented comprehensive human resource development through structured training programs. The IFAS matrix and EFAS matrix. Thus, the SO (Strength–Opportunities) strategy involves utilizing digital training technology to reach employees more broadly through a Learning Management System (LMS), adjusting training content based on the results of a Training Need Analysis (TNA) to ensure it is more relevant and impactful on performance, and providing recognition to employees who actively participate in training through awards such as the “Initiative Star of the Month” as a form of motivation to encourage greater engagement in human resource development.

Keywords: *Strategy, Development, Human Resources*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Secara Teoritis.....	5
1.4.2 Secara Praktis.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.5. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.6. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.9. Langkah-Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.10. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22

2.1.11. Manajemen Strategi	25
2.2. Analisis SWOT	26
2.2.1 Unsur-Unsur SWOT.....	27
2.2.2 Diagram Analisis SWOT.....	28
2.2.3 Matriks SWOT	29
2.3. Penelitian Sebelumnya.....	30
2.4. Kerangka Berpikir.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi Penelitian.....	39
3.2 Objek Penelitian.....	39
3.4.1 Jenis Data	40
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Instrumen Penelitian.....	43
3.5 Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.1 Sejarah Berdirinya.....	44
4.1.2 Struktur Organisasi.....	47
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	48
4.1.4 Fasilitas The Ritz-Carlton Bali.....	50
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	59
4.2.1 Rekapitulasi Faktor Internal dan Eksternal	59
4.2.2 Kendala dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	68
4.2.3 Matriks SWOT	68
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.4 Implikasi Hasil Penelitian	84
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Simpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 4. 1 Faktor Kekuatan Lingkungan Internal	60
Tabel 4. 2 Faktor Kelemahan Lingkungan Internal	63
Tabel 4. 3 Faktor Peluang Lingkungan Eksternal	65
Tabel 4. 4 Faktor Ancaman Lingkungan Eksternal	67
Tabel 4. 5 Strategi berdasarkan analisis SWOT	72



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Analisis SWOT.....	28
Gambar 2. 2 Matriks SWOT	29
Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir	38
Gambar 3. 1 Peta Lokasi The Ritz Carlton Bali.....	39
Gambar 4. 1 Logo Hotel The Ritz-Carlton Bali.....	44
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	48



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	93
Lampiran 2 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa	95



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam suatu organisasi karena memiliki peran strategis dalam mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya sebagai penggerak operasional, sumber daya manusia juga berperan sebagai pemikir dan perancang strategi di setiap lini bisnis. Saat ini, keberadaan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh teori modal manusia (*human capital theory*) yang dikembangkan oleh para ekonom ternama seperti Adam Smith, Theodore Schultz, dan Gary Becker. Teori ini menekankan bahwa manusia memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kesehatan sebagai aset berharga yang dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan ekonomi. Modal manusia dipandang sebagai investasi jangka panjang yang mampu memberikan keuntungan, baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Putra dan Sobandi (2019) sumber daya manusia mencakup individu yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau melakukan usaha kerja. Kemampuan bekerja tersebut mencerminkan aktivitas yang memiliki nilai ekonomis, yaitu menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek mental dan emosional yang memengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, diperlukan manajemen

sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia menjadi efektif, efisien, dan dapat berkontribusi maksimal dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukannya merancang program strategi pengembangan sumber daya manusia, karena menurut (Putri, 2019), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dan hubungan dalam organisasi, ini menekankan pentingnya strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, hingga pada pengembangan karir.

Strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan terutama bagi perusahaan untuk meningkatkan *value* perusahaan dan menciptakan citra yang positif. Menurut (Hambali & Andarini, 2021) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dirancang secara maksimal akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dan menurut (Suriono & Kunci, 2021) menyatakan bahwa tanpa strategi pengembangan sumber daya manusia yang jelas, organisasi cenderung mengalami penurunan kinerja. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang memadai akan kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan

dan berkontribusi secara efektif. Tanpa adanya strategi pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat menghadapi berbagai masalah yang signifikan seperti terjadinya *turnover* karyawan, kualitas layanan yang menurun, hingga reputasi yang buruk. Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara melakukan pelatihan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan posisi dan tugas pekerjaan, memberikan penghargaan dan pengakuan untuk kinerja yang baik guna meningkatkan motivasi kinerja karyawan hingga memberikan jalur karir yang jelas untuk memotivasi karyawan. Terlebih lagi perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang banyak harus memaksimalkan strategi pengembangan sumber daya manusianya seperti salah satu hotel Bintang 5 yang terdapat di Nusa Dua Bali, yaitu Hotel The Ritz Carlton Bali yang memiliki ratusan karyawan untuk menjalankan bisnisnya.

Salah satu sektor yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah industri perhotelan. Di tengah pesatnya pertumbuhan sektor pariwisata Indonesia khususnya di Bali industri perhotelan mengalami persaingan yang semakin ketat. Menurut data BPS Bali tahun 2023, terdapat 541 hotel berbintang yang tersebar di 8 kabupaten dan 1 kota yang menandakan tingginya tingkat kompetisi antar hotel dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Di sinilah pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menjaga dan meningkatkan standar layanan yang ditawarkan.

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 sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan sikap dan budaya kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi.

Berdasarkan apa yang sudah peneliti sampaikan diatas, maka pada penyusunan proyek akhir ini, peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan. dan pada akhirnya penulis mengangkat judul **“Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di The Ritz-Carlton Bali”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, antara lain:

- a. Bagaimana strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia di The Ritz Carlton Bali?
- b. Apakah terdapat kendala yang dihadapi dalam menerapkan pengembangan kualitas sumber daya manusia di The Ritz-Carlton Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk menganalisis strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia di The Ritz-Carlton, Bali.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui kendala yang dihadapi dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia di The Ritz-Carlton Bali

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini dalam teoritis dan praktis:

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terkhususnya studi yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan dan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali dapat dimanfaatkan dengan maksimal.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi keberlangsungan manajemen perusahaan hotel The Ritz-Carlton, Bali dalam mengetahui strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaannya dengan cara yang lebih baik,

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi di Perpustakaan Politeknik Negeri Bali, terkhususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia di Jurusan Administrasi Bisnis.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di hotel.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian kajian pustaka yang di dalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, penelitian sebelumnya, serta kerangka teoritis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya

BAB IV

Bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, serta pembahasan mengenai hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V

Bab ini memuat simpulan dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan dilanjutkan dengan saran.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada The Ritz-Carlton Bali yaitu dengan memanfaatkan teknologi pelatihan digital guna menjangkau karyawan secara lebih luas melalui sistem *Learning Management System* (LMS), menyesuaikan isi pelatihan berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA) agar lebih relevan dan berdampak terhadap kinerja, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang aktif mengikuti pelatihan melalui penghargaan seperti “*Initiative Star of the Month*” sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan partisipasi dalam pengembangan SDM.
- b. Dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di The Ritz-Carlton Bali ditemukan beberapa kendala utama, yaitu kurangnya inisiatif dari sebagian karyawan untuk mengikuti pelatihan secara sukarela serta terbatasnya waktu operasional yang membuat pelatihan sulit dijalankan secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM perlu disesuaikan agar lebih fleksibel dan mendorong partisipasi aktif dari karyawan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan memanfaatkan pelatihan berbasis teknologi yang memungkinkan akses lebih mudah dan waktu yang lebih fleksibel,

serta memberikan insentif non-finansial, seperti penghargaan atau pengakuan, kepada karyawan yang aktif mengembangkan kompetensinya.

5.2 Saran

Untuk mendukung keberhasilan strategi pengembangan SDM di The Ritz-Carlton Bali, maka disarankan hal-hal berikut:

- a. Dengan cara memberikan insentif berbasis pengakuan seperti “*Employee Learning Champion of the Month*” untuk mendorong budaya pembelajaran.
- b. Dengan cara mengembangkan platform LMS internal yang berisi modul pelatihan dasar dan lanjutan, yang bisa diakses kapan pun oleh karyawan. Materi pelatihan harus interaktif dan dikaitkan langsung dengan standar pelayanan The Ritz-Carlton sesuai dengan department masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 3). <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Anggreani, T. F. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi swot: strategi pengembangan sdm, strategi bisnis, dan strategi msdm (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia)*. 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Ari Dermawan, m., lestariono, w., & ratnasari, p. (2024). Strategi manajemen pelayanan publik pada kantor otorita bandar udara malikussaleh. In *jurnal administrasi publik (jap)*.
- Bryman. (2021). *Bryman's Social Research Methods. (Sixth Inter. Edition.)*.
- Hambali, a., & andarini, s. (2021). *Formulasi strategi pengembangan bisnis menggunakan pendekatan business model canvas (bmc) dan swot analysis dalam upaya meningkatkan daya saing pada piring seng coffee & co tunjungan surabaya*.
- Hendriyadi. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 240. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.104>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ika, R., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, S., Kesuma, I. E., Blitar, N., Masrip, J., 59 Blitar, N., & Timur, J. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang*.
- Khan, N., Kumbhar, M. I., Khooharo, A. A., Magsi, H., & Hamid, M. (2020). *A SWOT analysis of In-Service Training Programs for Agricultural Extension Workers in Southern Punjab, Pakistan*. <https://ojs.traditionaljournaloflaw.com/index.php/TJLSS>
- Lohr, L. (2019). *Sampling: Design and Analysis*.
- Maltuf, F. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) badan pendapatan daerah kabupaten situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (vol. 1, issue 1).
- Meng, J., & Wang, Y. (2024). Research on the Development of Human Resource Management in Contemporary Chinese Enterprises. *Journal of Social Science Humanities and Literature*, 7(3), 10–16. [https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07\(03\).03](https://doi.org/10.53469/jsshl.2024.07(03).03)
- Moha, s., loindong, s., ekonomi, f., bisnis, d., manajemen, j., sam, u., & manado, r. (2016). Analisis kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen pada hotel yuta

di kota manado the analysis of service quality on customer satisfaction and facilities in hotel yuta manado. In moha., sj. Loindong. *Analisis kualitas pelayanan... jurnal emba* (vol. 575, issue 1).

Moleong. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (-)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pahira, S. H., & rinaldy, r. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (msdm) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva: jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>

Putri, R. (2019). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga amal zakat swadaya ummah kota pekanbaru skripsi*.

Salsabila, d. L., & fadli, u. M. D. (2023). Analisis pelaksanaan program pelatihan pengembangan sumberdaya manusia pada pt pupuk kujang cikampek. *Jurnal economina*, 2(6), 1281–1294. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.598>

Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan (, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.

Sukatmadiredja, n. R., rosita, w. M., & mahardika, s. (2019). *Strategi pemasaran melalui analisis swot pada perusahaan kopi lokal*.

Suksutdhi, t. (2024). Innovation model of human resources training and development for the hotel industry from the asean standard framework: a case in nakhon ratchasima province, thailand. *Geojournal of tourism and geosites*, 52(1), 267–275. <https://doi.org/10.30892/gtg.52126-1203>

Suriono, Z., & Kunci, K. (2021). Analisis SWOT dalam Identifikasi Mutu Pendidikan. In *ALACRITY: Journal Of Education* (Vol. 1, Issue 3). <http://lppipublishing.com/index.php/alacrity>

Timpal, E. T. V, Pati, A. B., & Pangemanan, F. (2021). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Perangkat Desa di Bidang Teknologi Informasi di Kecamatan Ratahan Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. *JURNAL GOVERNANCE*, 1(2), 2021.

Tita Meirina djuwita, h. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai*.

Wulan, D. N., Cahya, N., Sekolah, K., Manajemen, T. E., & Islam, B. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah Suria City Bandung. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i6.1973>

Xu, H., Zhang, L., Liu, Y., & Benjamin Chan Yin Fah, B. (2023). Investigation and Analysis on Incentive Factors of employees in hotel industry – Taking jiujiang business hotel

in Zhengzhou as an example. *International Journal of Advanced Business Studies*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.59857/ijabs.1891>

Yosepa, H., samsudin, a., & ramdan, a. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi. In *jurnal ilmu manajemen* (Vol. 8).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 2 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa



THE RITZ-CARLTON

BALI

SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novita Lie
Jabatan : L&D Manager of Human Resources
Perusahaan : The Ritz-Carlton, Bali
Alamat : Jl. Raya Nusa Dua, Lot III, Sawangan, Kuta Selatan, Badung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni Kadek Juni Artini
NIM : 2115744042
Kelas : 8F
Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa: Flyer berisi rekomendasi strategi, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia di The Ritz-Carlton, Bali.

Digunakan di perusahaan kami di bidang Human Resources. Dengan tujuan untuk mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program pelatihan.

Terlampir dokumentasi karya yang dihasilkan

Badung, 1 Agustus 2025

L&D Manager of Human Resources


THE RITZ-CARLTON
BALI
HUMAN RESOURCES
Novita Lie