

PROPOSAL TUGAS AKHIR

ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI  
SHERATON BALI KUTA RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

Tasya Sumarni Vianka Siahaan

NIM : 2215713023

PROGRAM D III ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2025

BADUNG

PROPOSAL TUGAS AKHIR

ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SHERATON  
BALI KUTA RESORT



NIM : 2215713023

PROGRAM D III ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2025

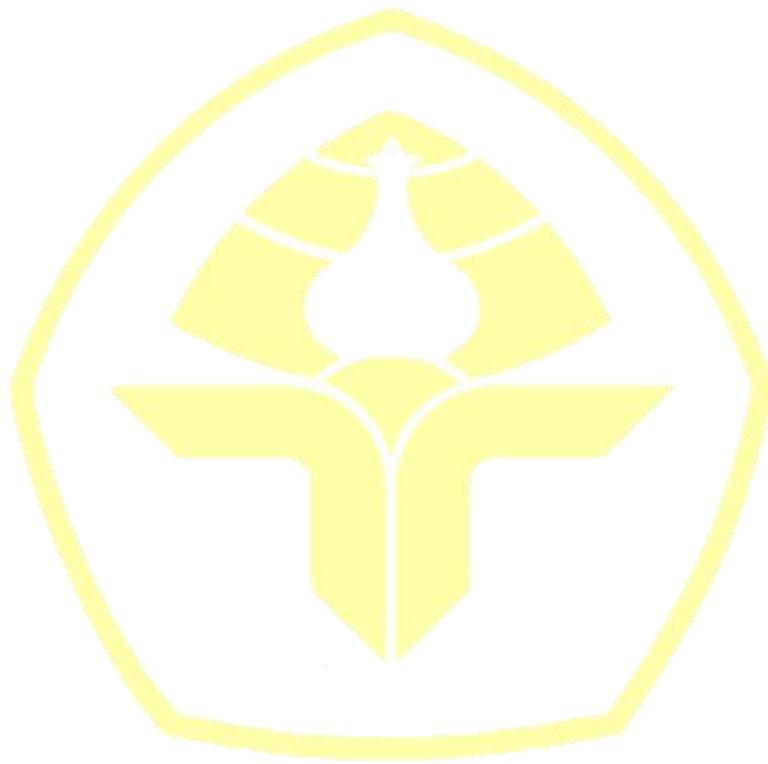
BADUNG

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN dan PENGESAHAN.....	iii
PRAKARTA.....	iv
DAFTAR ISI.....	iv
ABSTRACT .....	viii
ABSTRAK .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. POKOK MASALAH .....	4
C. TUJUAN PENELITIAN.....	4
D. MANFAAT PENELITIAN .....	4
E. METODE PENELITIAN .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. TINJAUAN TEORITIS .....	10
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
3. Hubungan Antara Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Karyawan .....	22
4. Peran Teknologi Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber daya Manusia.....	23
5. Implikasi Manajerial .....	25
B. TINJAUAN EMPIRIS.....	27
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....	33
A. SEJARAH PERUSAHAAN.....	33
B. BIDANG USAHA .....	34
C. STRUKTUR ORGANISASI DAN URAIAN JABATAN .....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	38
B. HASIL PENELITIAN .....	40
C. ANALISIS DAN INTERPRESTASI.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	48
A. KESIMPULAN .....	48
B. SARAN.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....	52

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 <i>Maslow's Human Hierarchy of Need</i> .....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Sheraton Bali Kuta Resort .....	37



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation on work productivity in the context of business organizations. Employee motivation plays a crucial role in increasing productivity levels in the workplace. In this study, an analysis of motivational factors that affect employee work productivity in the organizational environment was conducted. This research use descriptive qualitative methods with document study techniques ( collection data that is not addressed directly to research subjects). Research methods to collect data from journals,books and other supports. The results showed a positive and significant relationship between employee motivation and higher levels of productivity. Factors such as recognition of achievements, career development opportunities, effective communication, and management support have been shown to be influential in increasing motivation and consequently, work productivity. The practical implications of the study emphasize the importance of organizations to encourage and maintain high levels of motivatin through recognition strategies,employee development, and the creation of positive work enviroments,. By understanding motivational factors that play an important role, management cant adopt appropriate measures to increase work productivity and achieve sustainable organizational success.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam konteks organisasi bisnis. Motivasi karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik studi dokumen (pengumpulan data penelitian yang tidak ditujukan langsung kepada subyek penelitian). Metode penelitian untuk mengumpulkan data dari jurnal, buku dan penunjang lainnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi karyawan dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, komunikasi yang efektif, dan dukungan manajemen terbukti berpengaruh dalam meningkatkan motivasi dan, akibatnya, produktivitas kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk mendorong dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi melalui strategi pengakuan, pengembangan karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Dengan memahami faktor-faktor motivasi yang berperan penting, manajemen dapat mengadopsi langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai keberhasilan organisasional yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Organisasi Bisnis, Produktivitas Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat juga mempengaruhi strategi Perusahaan ( Zainal Mukarrom& Laksana).

Sheraton Bali Kuta Resort menawarkan akomodasi bintang 5 di daerah Kuta Bali. Hotel ini terletak di sebelah Beachwalk Shopping Mall dan menghadap ke Pantai Kuta, resort ini juga menyediakan kolam renang luar ruangan serta kamar kamar yang luas dengan akses WI-Fi gratis. Sheraton Bali Kuta Resort dimiliki oleh PT Indonesian Paradise Island yang merupakan perusahaan patungan antara PT Indonesian Paradise Property Tbk., Sahid Group, dan PT Bimantara Citra. Sheraton Bali Kuta Resort memiliki 203 kamar dan suite mulai dari 46 hingga 265 meter persegi, masing-masing dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap dan memiliki balkon pribadi yang luas dengan pemandangan kebun dan laut lepas yang menjanjikan. Resort ini juga dilengkapi dengan tiga area dining, yaitu: restoran Bene Italian, restaurant Daily Sosial, dan The Lounge.

Sheraton Bali Kuta Resort sebagai perusahaan yang bergerak di sektor Jasa Penginapan dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna memenuhi tuntutan pasar yang dinamis dan

persaingan bisnis yang keras. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan dalam produktivitas kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya penjualan kamar dan tidak konsistennya kamar terjual dari hari ke hari. Penurunan produktivitas ini dapat berakibat pada menurunnya keuntungan perusahaan dan menurunnya daya saing perusahaan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor dalam manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi yang lainnya.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya manajemen sumber daya manusia pada setiap individu. Manajemen sumber daya manusia adalah dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh beberapa faktor yaitu rendahnya manajemen sumber daya manusia seperti gaji yang rendah, pekerjaan yang tidak sesuai jobdesk, dan kurangnya bonus seperti insentif atau penghargaan.

Tenaga kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi perusahaan, karena itu tenaga kerja akan berdampak signifikan pada aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Manajemen perusahaan diperlukan agar tetap memperhatikan kebutuhan dan juga kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga dalam menjalankan bisnis perusahaan.

Secara keseluruhan, MSDM sangat penting untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terlatih dan ter motivasi yang dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan juga produktif bagi karyawan.

Namun, meskipun penelitian tentang manajemen sumber daya manusia telah banyak dilakukan, belum banyak penelitian yang secara khusus mengaitkan manajemen sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan pada Sheraton Bali Kuta Resort. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort.

Dalam Konteks Kerja, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang juga berdampak sangat baik terhadap kinerja Perusahaan. Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat prestasi kerja yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap tujuan dari organisasi Perusahaan ( Haris,Refani, Setiawan)

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada manajemen Sheraton Bali Kuta Resort tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi literatur tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditentukan perumusan masalahnya dalam bentuk pernyataan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan pada Sheraton Bali Kuta Resort?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia yang sebaiknya dilaksanakan agar produktivitas karyawan meningkat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Satu jalan dengan rumusan masalah yang sudah dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pelaku implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan pada Sheraton Bali Kuta Resort
2. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang sebaiknya dilaksanakan agar produktivitas karyawan meningkat

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Untuk evaluasi ilmu pengetahuan dan wawasan tentang peran motivasi terhadap peningkatan dan produktivitas kerja karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memahami faktor faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia karyawan dan merumuskan strategi untuk meningkatkannya.

### **3. Bagi Karyawan**

Penelitian ini membantu karyawan untuk memahami faktor faktor yang dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia mereka. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

### **4. Bagi Pembaca**

Diharapkan agar dapat berpartisipasi dalam pengaruh terhadap wawasan pembaca baik secara akademis maupun umum tentang peran motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sheraton Bali Kuta Resort yang beralamatkan pada Jalan Pantai Kuta, Kuta, Kec, Kuta, Kab. Badung, Kota Bali, Indonesia

### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2020) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut: "Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan realiable tentang suatu hal (variabel tertentu)".

Objek dalam penelitian ini adalah pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Sheraton Bali Kuta Resort.

### **3. Data Penelitian**

#### **a. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah serangkaian kegiatan observasi atau mengamati objek secara lebih dalam dengan dasar analisisnya yang berupa pengalaman-pengalaman terdahulu. Penggunaan jenis kualitatif ini yaitu untuk menemukan secara nyata mengenai analisis motivasi dengan perannya terhadap faktor yang menjadi alasan meningkatnya produktivitas kerja karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort. Dalam Penelitian ini, analisis yang akan dilakukan adalah menyangkut tentang manajemen sumber daya manusia dalam perannya terhadap apa saja yang mendorong produktivitas kerja karyawan melalui teknik wawancara, khususnya kepada pihak karyawan dari Sheraton Bali Kuta Resort, baik secara ucapan ataupun tindakan pengamatan subjek.

#### **b. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- 2) Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber

data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan

### **c. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh antara lain:

#### **1) Observasi**

Menurut Moleong (2020) observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki tujuan untuk memperoleh data mengenai karakteristik, kejadian, atau perilaku objek atau fenomena yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung, yaitu peneliti berada di lokasi objek atau fenomena yang diamati, atau tidak langsung yaitu dengan menggunakan rekaman atau dokumen yang berkaitan dengan objek atau fenomena tersebut

Menurut keterlibatan ini, peneliti melakukan observasi menggunakan jenis non participant observation, yaitu peneliti hanya sebagai pengamat dari objek dan subjek dan tidak ikut secara langsung dengan kegiatan yang diamati agar pengamatan dilakukan dapat berjalan dengan baik.

## 2) Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan untuk mengulik beberapa informasi melalui pertanyaan pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh seseorang yang bersedia memberikan informasinya kepada pewawancara. Sumber data dari metode pengumpulan data dengan teknik wawancara ini disebut responden. Responden sendiri merupakan suatu individu yang memberikan tanggapan maupun jawaban jawaban dari pertanyaan yang dikeluarkan oleh pewawancara

## 4. Metode Analisis Data

Untuk analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis dengan memakai metode deskriptif. Deskriptif artinya adalah sebuah metode analisa yang bertujuan untuk mengulik dan menyusun data secara sistematis sehingga menghasilkan output berupa data deskriptif. Data data ini diperoleh dari proses wawancara melalui informan yang telah memahami dan mengerti mengenai masalah yang menjadi ajuan dari pertanyaan pewawancara. Ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan untuk menganalisa penelitian ini, Yaitu:

### a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi informasi yang akan diperlukan dalam proses penelitian kedepannya.

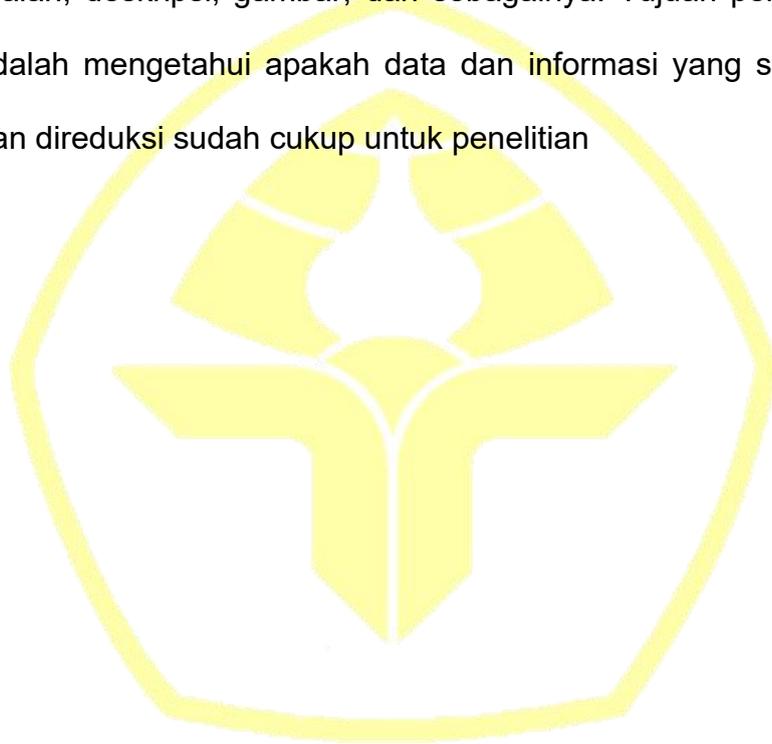
### b. Reduksi Data

Semua data yang diperoleh pada tahap pengumpulan data tidak semuanya relevan dengan topik penelitian, Sehingga perlu dilakukan pemilahan data dari data yang memang diperlukan dalam proses

penelitian dan yang tidak. Oleh sebab itu, perlu dilakukan reduksi data agar data data terkait bisa dipilah berdasarkan hal penting yang diperlukan.

c. Penyajian Data

Dalam proses ini, data yang sudah dikumpulkan dan direduksi akan disajikan sesuai dengan kebutuhan penelitian, baik dalam bentuk uraian, deskripsi, gambar, dan sebagainya. Tujuan penyajian data ini adalah mengetahui apakah data dan informasi yang sudah diperoleh dan direduksi sudah cukup untuk penelitian



## **Bab V Kesimpulan**

### **A. Kesimpulan**

Manajemen SDM memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort. Meskipun telah ada upaya untuk mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam MSDM, masih terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti personalisasi program pelatihan, fleksibilitas sistem kompensasi, dan intensifikasi umpan balik. Dengan mengadopsi strategi-strategi yang direkomendasikan, Sheraton Bali Kuta Resort dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan tamu, dan mencapai keunggulan kompetitif di industri perhotelan.

Dimana dalam bab ini, telah dibahas peran penting manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort.

Pertama, personalisasi program pelatihan menjadi kunci untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Dengan menyesuaikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu, karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan di lapangan.

Kedua, fleksibilitas dalam sistem kompensasi dapat menjadi faktor penentu dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan menawarkan berbagai opsi kompensasi yang sesuai dengan preferensi karyawan, resort dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

Ketiga, intensifikasi umpan balik yang konstruktif dan teratur akan membantu karyawan dalam memahami kinerja mereka dan memberikan kesempatan untuk perbaikan. Hal ini juga dapat meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Secara keseluruhan, dengan mengadopsi strategi-strategi yang telah direkomendasikan, Sheraton Bali Kuta Resort memiliki potensi untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan tamu dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di industri perhotelan. Implementasi yang konsisten dan evaluasi berkala terhadap strategi ini akan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas dapat diberikan saransaran yaitu, sebaiknya dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan lagi proses rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan dengan cara penggunaan aplikasi yang lebih efektif. Selain itu juga harus meningkatkan lagi penilaian terkait pengetahuan tentang pentingnya sikap ramah lingkungan dalam perusahaan melalui kegiatan stafftraining maupun kegiatan 79 positif di lingkungan sekitar. Disamping itu untuk menjaga konsistensi dan juga semangat kerja, tidak hanya diperlukan pemberian reward saja tetapi juga lebih apresiasi secara verbal juga perlu ditingkatkan lagi seperti pemberian sertifikat penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (2020), *Motivation and Personality* (Edisi Revisi). Rajawali, Jakarta.
- Basri dkk. (2023). Meningkatkan Produktivitas Pegawai: Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar. *The Indonesia Journal of Health Promotion*, Vol. 6 No. 10.
- Fairuz Zayyan Firdaus dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *Jurnal Economina*, Vol. 3 No. 2.
- Frederick Herzberg (2019). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja Hubungan Kinerja Manajerial terhadap Pengalaman Kerja . *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, Vol. 1 No. 1.
- Markus, T. H. (2023). Disiplin Kerja, Manajemen sumber daya manusia, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol. 5 No. 1.
- Muh Nur Khalish dkk. (2024). Peran Manajemen sumber daya manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Wirman Sambel. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3 No. 2.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi. *Al-Ifkar*, Vol. 17 No. 1.
- Rangkuti, D. F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, Vo. 11 No. 2..
- Saputri Aulia, A. A. (2022). Hubungan Antara Manajemen sumber daya manusia Dengan Produktivitas Kerja Di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Sylva Scientee* , Vol. 5 No. 1.
- Sitti Humaerah, N. F. (2023). Pengaruh human capital dan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan . *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 25 No. 4.
- Syahrinullah, I. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Manajemen sumber daya manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Ummu Kalsum dkk. (2023). Hubungan Teori Maslow Terhadap Manajemen sumber daya manusia Pekerja Pada Proyek Kontruksi. *Mining Science and Technology Journal*, Vol. 2 No. 1.
- Victor Vroom (2022). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Wagiman, D. D. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahasa Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.