

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai kajian analisis upaya *Human Resources Department* dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human resources department* merupakan wadah atau ruang untuk memperhatikan hubungan karyawan agar terlihat harmonis, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar karyawan. Karyawan atau *team* dalam sebuah perusahaan yang memiliki hubungan yang baik akan meningkatkan hasil kinerja yang bagus, jika ada suatu konflik dalam sebuah team merupakan tugas HRD untuk menyelesaikannya.
2. Kualitas kinerja karyawan yang baik di Hyatt Regency Yogyakarta harus memiliki dua aspek yakni, motivasi yang tinggi dan *skill* yang bagus. Motivasi sangat diperlukan saat bekerja dalam *team*, dan *skill* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami pekerjaan. Adanya motivasi dan *skill* yang baik membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Jika salah satu dari dua aspek tersebut bermasalah, berarti *human resources department* di Hyatt Regency Yogyakarta harus mencari tau sebabnya, karena motivasi yang menurun, belum menguasai pekerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

3. Hasil analisis dari empat kondisi kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta yang mengarah mempertahankan kualitas dan kuantitas kinerja ada pada kerja sama, yang artinya hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja mempengaruhi hasil pekerjaan. Adanya kerja sama juga dilihat dari sikap kepedulian karyawan terhadap rekan kerja. Kedepannya hubungan tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja di Hyatt Regency Yogyakarta dan memahami pentingnya bekerja sama dalam sebuah organisasi.
4. Bekerjasama dengan *manager* dari setiap *department* masing – masing terkait mengenai pemahan kinerja yang diberikan kepada karyawan dan memantau hasil kinerja setiap karyawan, dapat membantu *human resources department* dalam mewujudkan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.
5. Hasil dari observasi dan wawancara mengenai upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan bahwa upaya yang di lakukan director of human resources department adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, kedisiplinan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, memberikan pelatihan dan pengembangan, kompetensi karyawan, dan evaluasi kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang dapat berguna bagi Hotel Hyatt Regency Yogyakarta mengenai upaya *Human Resources Department* dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, juga saran bagi peneliti agar hasil yang didapatkan maksimal.

1. Bagi hotel sebaiknya mengenai kualitas kinerja karyawan *human resources department* perlu menata jadwal mengenai pelatihan dan beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Adapun jadwal yang terperinci membuat upaya tersebut ter-program, sehingga setiap bulan *human resources department* dapat melakukan evaluasi mengenai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta.
2. Bagi *manager* atau *department head* dapat membantu *human resources department* dalam menangani kendala yang dihadapi mengenai cara berfikir karyawan. Disarankan *manager* dari seluruh *department* di Hyatt Regency Yogyakarta dapat memberikan contoh berupa tindakan langsung yang bisa diterapkan dalam bekerja, seperti yang sudah dilakukan oleh *director of human resources department*. Karena *manager* atau *department head* merupakan panutan bagi bawahan, sehingga bawahan dapat mengikuti tindakan yang dilakukan oleh atasan.

3. Bagi penelitian yang selanjutnya, disarankan untuk membahas mengenai upaya kualitas kinerja karyawan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh tamu. Menjadikan tamu sebagai responden untuk menilai kinerja karyawan, dan melakukan penelitian dengan jangka waktu yang lebih panjang karena sulitnya memperoleh izin untuk pengambilan data dari perusahaan serta meminta beberapa jawaban dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sumber Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

_____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika

Achmad S. Ruky. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia

Abdul Azis Wahab. 2008. *Metode dan Model-Model Mengajar Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)*. Bandung: Alfabeta

Becker Brian E, Hunselid Mark A, Ulrich Dave. 2001. *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston: Massachusetts.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fandy Tjiptono. 2012. *Service Manajemen, Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara

_____. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana

- Herdiansyah, haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba
- Larasati, Sri. 2016. *Excellent Hotel Operation*. Yogyakarta: Ekuilibria
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabet
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____.2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.Yogyakarta: PustakaPelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medika

2. Sumber Jurnal :

Alia Sacia Daty. 2017. *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan (BCA Bandar Lampung)*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung : Lampung
<http://digilib.unila.ac.id/27059/16/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf> (Diakses 22 April 2018)

Dipang Ludfia. 2013. Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013.
<https://media.neliti.com/media/publications/1728-ID-pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-peningkatan-kinerja-karyawan-pada-pt-hasj.pdf> (Diakses 22 April 2018)

Lampiran 1

Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 2

Surat Keterangan

Telah Menyelesaikan Penelitian

Lampiran 3

Hasil Wawancara

Hasil Wawancara

Memperkuat penulis dalam menjelaskan hasil penelitian mengenai upaya *human resources department* dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Hyatt Regency Yogyakarta maka, penulis melakukan teknik wawancara. Wawancara dilakukan dengan Ibu Pratiwi Damayanti selaku *director of human resources department* Hyatt Regency Yogyakarta sebagai narasumber dan Priyanka Melitiana mahasiswi STP Ampta Yogyakarta selaku penulis. Teknik wawancara dilakukan pada tanggal 8 Januari 2019, pada pukul 10.00 WIB, bertempat di ruang kantor *director of human resources department* Hyatt Regency Yogyakarta. Adapun hasil dari wawancara tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana menurut Ibu mengenai kinerja karyawan yang baik ?

Kinerja karyawan yang baik harus memiliki dua aspek yang pertama motivasi harus tinggi, yang kedua skill nya harus bagus. Karena dua aspek tersebut saling melengkapi, contohnya seorang cook yang memiliki *skill* yang bagus dalam memasak, tetapi tidak memiliki motivasi dalam bekerja sulit, tidak akan bisa bekerja secara team, jadi karyawan yang baik harus memiliki dua aspek tersebut motivasi dan *skill*.

2. Bagaimana menurut Ibu mengenai karyawan yang belum menghasilkan kinerja yang memuaskan ?

Yang pasti karena ada masalah dengan salah satu aspek tersebut, jika karyawan belum memuaskan berarti tinggal dicari, apakah dia belum menguasai, dan harus banyak mengikuti training lagi, atau motivasinya lagi menurun, misalnya karyawan lagi ada masalah di rumahnya, atau dia tidak senang dengan teman nya, nah itu mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagaimana upaya Ibu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan ?

Upaya dan *action plan* pastinya ada, salah satunya dengan mengajarkan pemahaman kepada *manager*. Seperti mengajarkan cara berbicara sebagai seorang pemimpin, cara menegur bawahan, artinya cara saya dengan mengontrol atau memegang *leadernya*. Upaya lainnya kalau yang sudah memuaskan otomatis kita berikan penghargaan. Penghargaan dalam bentuk kenaikan upah gaji atau gaji yang lebih, jadi karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan *skill* yang baik mau belajar terus menerus pastinya gajinya berbeda dengan teman atau rekan yang kerjanya biasa – biasa saja. Penghargaan juga bisa dengan ucapan terimakasih, kemudian juga bisa dengan diberikan tanggung jawab yang lebih. Tahun ini juga kita HRD melakukan penilaian dengan sistem three sixty survey artinya karyawan mendapatkan nilai bukan dari atasan saja, tetapi semua orang disekitar dia dapat menilainya. Jika dia mendapatkan nilai yang bagus makanya dia akan memperoleh penghargaan, dan penilaian tersebut bisa juga dilakukan untuk

atasan, jadi bawahan dapat menilai manajernya dan HRD dapat mengoreksi sebabnya hasil nilai setiap karyawan jelek atau menurun.

4. Bagaimana cara Ibu dalam memahami potensi kerja yang dimiliki oleh karyawan?

Potensi kerja terlihat sudah sejak interview. Karyawan sudah terlihat passionnya dimana, potensinya dimana. Kalau mau mengetahui potensinya bagus atau tidak, kita memberikan lebih banyak tantangan, atau menggali talentnya. Seperti kita meminta karyawan untuk menjadi seorang *MC*, supaya potensinya keluar. Walaupun dia bekerja di bagian operasional tetapi tidak menjadi masalah memintanya menjadi *Mc*, karena di Hyatt *purpose* kami *we care for people so they can be their best*, kita membuat gimana caranya karyawan menjadi dirinya sendiri, dan di Hyatt saya harus membuat semua karyawan yang potensinya tidak kelihatan langsung dapat berkembang, karena di Hyatt jika semua orang potensinya dikeluarkan dan diberi kesempatan untuk berkembang diluar dari pada kerjanya, dia akan menjadi sangat berpartisipasi dan kita HRD harus memahami setiap potensi karyawan bahkan kita harus mencoba sesuatu yang baru. Karena kalau kita latihan dan niat untuk menggali pasti kita dapat yang terbaik dan mempengaruhi pekerjaan, bisa jadi juga dengan hasilnya. Bahkan saya harus menyediakan wadah atau tempat untuk menciptakan potensi yang terbaru bagi karyawan.

5. Apa saja kesulitan yang sering Ibu temui dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan ?

Kendala atau kesulitan yang saya temui yakni *mindseat* atau cara berfikir seseorang. Kenapa *mindseat*? karena *mindseat* sudah tertanam dan sudah ada sejak mereka kecil. Setiap karyawan memiliki *background* keluarga yang berbeda – beda, ada yang dari keluarga keras, otoriter, tetapi kita di Hyatt harus plural, kita tidak boleh melihat dia lebih bagus dari pada saya, karena kamu datang dari keluarga yang lebih kaya, atau sekolahnya lebih bagus. Hyatt itu tempat yang plural, kita tidak boleh main hakim atas jawaban sendiri, kadang juga kendala saya untuk membuat orang berkembang sesuai dengan potensinya itu cara berfikir. Misalnya kita mau mengajak meditasi tetapi setiap orang kadang beranggapan bahwa meditasi tersebut ialah ritual agama, padahal meditasi sendiri baik untuk kesehatan. *Mindseat* tersebut yang mempengaruhi orang dan menjadi kendala untuk orang berubah. Cara simple yang saya lakukan agar *mindseat* tersebut menjadi hilang yakni dengan memberi contoh, karena dengan memberi contoh orang akan tergerak bukan dengan kata – kata tetapi tindakan, orang jaman sekarang sudah tidak lagi mendengarkan nasihat atau perintah, tetapi sekarang orang lebih banyak meniru.

6. Apakah perusahaan yang Ibu pimpin pernah mengadakan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan ?

Mengenai pelatihan pastinya setiap hari 24 jam, jadi upaya pelatihan di hotel itu ada dua macam, pertama yakni *skill-training* yang kedua *general training*.

Skills-training merupakan *training* yang ada hubungannya dengan keahlian, itu dilakukan oleh manajer setiap department masing – masing. Kemudian *general training* merupakan *training* dalam kelas. *General training* dilakukan oleh HRD. Misalnya diadakan orientasi untuk *trainee* baru, kemudian diadakan *english class* untuk karyawan. *General training* biasanya disebut *training* umum, kalau *training* yang *related* dengan *skill*, biasanya langsung dilakukan oleh manajer setiap *department*. Tentunya Hyatt pernah mendapatkan pelatihan dari luar atau lembaga misalnya mengenai pemagangan, gimana *update* cara online BPJS yang tentunya langsung dari pemerintah.

7. Bagaimana cara Ibu menilai kinerja karyawan yang sudah memuaskan ?

Tentunya karyawan mendapatkan masukan, dari tamu dari rekan kerja juga serta bawahannya. Oleh karena itu penilaian tersebut kami lakukan dengan *trisixty survey*.

8. Apakah menurut Ibu pelaksanaan proses kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kuantitas kerja karyawan ?

Proses kerja begitu penting dalam kuantitas yang dihasilkan, tanpa proses kita tidak akan bisa berkembang, bertumbuh, dan belajar. Karena saya percaya proses itu penting sekali, jika orang tidak pernah dikasih kesempatan untuk salah, atau kesempatan untuk mencoba dia tidak akan memiliki keberanian untuk belajar sesuatu yang baru.

9. Bagaimana sikap Ibu menanggapi beberapa karyawan yang memiliki sikap negatif mengenai usaha Ibu dalam meningkatkan kualitas karyawan ?

Sikap saya cuek terhadap hal yang berbau negatif. Negatif energy itu hanya menjadi negatif jika kita menanggapi, dan kita jadi tidak memiliki kekuatan.

10. Apakah menurut Ibu ada beberapa karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam merancang program kerja atau melaksanakan proses kerja ?

Begitu banyak, jika kita sudah memberikan ruang atau wadah dimana semua orang boleh ngomong, dimana semua orang bisa salah dan mereka harus berani ngomong, beda pendapat, supaya semua orang bisa belajar, tentunya semua orang jadi kreatif. Jika saya sudah memberikan ruang yang kondusif untuk karyawan dapat berkembang sesuai dirinya sendiri, otomatis dapat berjalan sendiri.

11. Bagaimana cara Ibu dalam merekrut karyawan yang baik untuk dapat bekerja di perusahaan yang ibu pimpin ?

Harus melewati beberapa proses seperti *interview*, *ada psikotest*, *test-skill*, dan test komputer. Kemudian ada juga *cross reference* dimana memudahkan kita HRD dalam membantu calon karyawan, atau sistem *recruitment*. Dalam hasilnya tentunya kita buat pelatihan, oleh karena itu namanya *recruitment* itu yakni yang kita lihat bukan *skillnya* dalam menguasai pekerjaan di Hyatt, tetapi menilai transfer *skillnya* seperti sebagai sekretaris dalam mengirim email, apakah dia tau standarnya di Hyatt dalam mengirim email, tentunya yang saya lihat *general skill*.

12. Apakah di perusahaan yang Ibu pimpin memiliki standart dalam kinerja karyawan?

Tentunya kami memiliki standar kerja, setiap posisi itu ada namanya job desk dan job specification. Job desk ialah pekerjaan apa yang dia harus kerjakan di posisi tersebut, sementara job specification ialah kriteria orang yang dibutuhkan seperti apa untuk bisa menduduki posisi tersebut. Tentunya setiap posisi dalam department ada.

13. Apakah di perusahaan yang Ibu pimpin mengadakan orientasi profesi untuk pegawai baru ?

Tentunya ada, karena bukan hanya untuk pegawai baru tetapi *trainee* saja ada.

14. Apakah ibu pernah mengadakan evaluasi mengenai kinerja karyawan ?

Setiap enam bulan sekali, dan setiap setahun sekali ada untuk seluruh karyawan.

15. Apakah menurut Ibu antusiasme karyawan merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

Iya, tentunya saya harus memberi ruang agar karyawan berangkat kerja senang. Contohnya operator jika ia berangkat dari pagi hingga sore hanya mentransfer telfon saja pastinya akan bosan menonton pada pekerjaan terus menerus, oleh karena itu saya buat club untuk main basket, atau olahraga setiap sore, supaya tidak jenuh. Kemudian ada beberapa organisasi seperti perkumpulan kristiani, islam, koperasi. Antusiasme tersebut harus ditumbuhkan jika tidak karyawan akan bosan.

16. Menurut Ibu apa saja yang menjadi faktor – faktor dalam menentukan kemampuan kerja seseorang ?

Faktor banyak, kembali lagi kepada kinerja. Pertama lebih ke mindset, apakah dia itu mau belajar sesuatu yang baru, karena jaman sekarang materi yang kita pelajari di bangku sekolah tidak berguna saat di lapangan kerja. Jadi faktor yang paling penting ialah mindset untuk mau belajar sesuatu yang baru. Kemudian yang kedua, kemampuannya dia untuk menyerap semua informasi yang baru, bagaimana dia mau mencoba, gak takut salah, karena semua terus terupdate jadi dia harus terus mau belajar sesuatu yang baru. Jadi faktor yang paling penting yakni pola pikir, bagaimana pola pikir kita untuk selalu bertumbuh, belajar, dan berkembang.

17. Apakah ada bantuan upaya dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan yang Ibu pimpin ?

Ada beberapa program seperti pemagangan, ada beberapa program pelatihan tidak banyak tetapi ada meskipun kurang signifikan.

18. Bagaimana upaya ibu agar karyawan memberikan hasil yang maksimal walaupun jam kerja yang lebih atau over time dari perusahaan ?

Mereka harus senang yang paling penting dalam bekerja, mereka harus punya pemikiran bahwa mereka kerja bukan karena gaji, tetapi karena mereka bangga. Jika mereka sudah termotivasi untuk bangga dalam bekerja kadang otomatis dalam diri mereka sendiri tumbuh niat atau inisiatif sendiri. Jika kerja bukan untuk dapat gaji tapi karena bangga tidak lagi ada hitung – hitungan jam kerja

19. Apakah ibu pernah memperhatikan kebutuhan karyawan agar memperoleh keseimbangan kehidupan karyawan ?

Kami sebagai HRD pastinya memperhatikan kehidupan karyawan, di Hyatt kita punya sistem check-in conversation dimana menanyakan hubungan atasan dengan anak buah, dan karyawan dengan HRD. Dimana yang ditanya bukan soal pekerjaan, tetapi soal kehidupan keluarga

20. Apakah ibu pernah memperhatikan hubungan antara karyawan dengan atasan, dan sesama karyawan ?

Tentunya harus memperhatikan hubungan setiap karyawan, karena itu merupakan pekerjaan saya. Karena jika hubungan mereka tidak harmonis berarti ada masalah dalam team yang dapat menghambat pekerjaa. Tentunya setiap kasus atau konflik harus didengerin dan dibantu dicarikan solusinya.

21. Apakah setiap organisasi yang diadakan di hotel, mempengaruhi kualitas kinerja karyawan ?

Organisasi yang diadakan di hotel begitu mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, karena tidak ada orang yang senang berangkat kerja jika tidak memiliki teman atau interaksi. Oleh karena itu dengan adanya organisasi membuat kita bertemu banyak orang, memiliki interaksi, dan mempunyai sahabat yang dimana sahabat tersebut dapat menjadi teman curhat kita jika kita memiliki masalah dalam bekerja. Saya sangat membutuhkan organisasi karena dengan adanya organisasi, semua karyawan di Hyatt menemukan sahabatnya di tempat kerja. Itulah sebabnya tugas saya sebagai HRD menciptakan lingkungan tersebut, jika lingkungan tersebut sudah ada berarti

membuat karyawan nyaman dan karyawan akan paham pentingnya bekerja sama dalam sebuah organisasi.

Lampiran 4

Kuesioner Penelitian

- S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya				
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya				
4	Saya memiliki semangat yang baru ketika bekerja bersama <i>team</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
5	Saya memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan baik dan benar				
6	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya				
7	Saya memiliki pekerjaan yang tidak merugikan kehidupan pribadi dan keluarga saya				
8	Saya memiliki sarana dan akomodasi yang diberikan oleh perusahaan untuk saya bekerja				
9	Saya tidak menunda pekerjaan saya				
10	Saya memiliki rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja saya				
11	Saya mampu memahami pekerjaan tanpa diawasi oleh atasan saya				
12	Saya mampu mengingat tugas – tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya				
13	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah yang lebih dari satu pekerjaan				
14	Saya mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan dalam pekerjaan saya				
15	Saya mendapat dukungan dari atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
16	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan				

17	Saya mampu mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri yang diadakan perusahaan				
18	Saya mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan kepada atasan saya				
19	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko				
20	Saya peduli terhadap rekan kerja saya				

Lampiran 5

Struktur Organisasi Department di Hyatt Regency Yogyakarta

Lampiran 6

Dokumentasi Kegiatan Penelitian

DOKUMENTASI PENELITIAN

Wawancara dengan Director HRD di Hyatt Regency Yogyakarta

Karyawan Hyatt Regency sedang mengisi kuesioner penelitian

Briefing harian dilakukan pada department masing – masing kepada karyawan Hyatt

Check-in conversation yang dilakukan HRD kepada karyawan

General training dari HRD membahas mengenai *trisixty survey* yakni sistem penilaian

Skill-training dari *manager departmen* masing - masing

DOKUMENTASI PENELITIAN

Organisasi futsal yang
diciptakan HRD untuk
karyawan di Hyatt Regency
Yogyakarta

Pelatihan atau orientasi
yang diadakan oleh
HRD kepada trainee di
Hyatt Regency
Yogyakarta

Skill-training yang dilakukan
oleh manajer *engineering* kepada
beberapa karyawan dengan
department yang berbeda di
Hyatt Regency Yogyakarta

Lampiran 7

Catatan Bimbingan Skripsi

LEMBAR BIMBINGAN



NAMA MAHASISWA: PRIJAMKA MELITIANA KEMAT
 NO. MAHASISWA : 3100830 315100838
 JUDUL PENELITIAN : KADIAN ANALISIS UPAZA

HRD DALAM
 MEMINGKATKAN KUALITAS KEMERDA
 KARYAWAN DI HYATT REGENCY YOGYAKARTA
Putri Hardani HD gsk

NAMA PEMBIMBING I : Pts. Rihaino, MM

NAMA PEMBIMBING II : Putri Hardani HD gsk

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1.	29/1/18	Cara penyusunan bab I sub bab.	<i>[Signature]</i>
		- Metode Pengumpulan Data + Questionnaire	
		- Daftar pertanyaan di lapangan	
		- brief Questionnaire	
		- brief Daftar pertanyaan	
2.	9/5/18	Teknik pengumpulan data - wawancara	<i>[Signature]</i>
		lebih di operasional	
		Questionnaire	

NO.	TANGGAL	URAIAN BIMBINGAN	PARAF
1.	2 Mei 2018	Latar belakang dikemukakan	<i>[Signature]</i>
		Literatur buku menggunakan 10 tahun terakhir	
		Tata tulis dalam latar belakang.	
2.	5 Mei 2018	Revisi Tulisan dalam latar belakang, spasi.	<i>[Signature]</i>
3.	7 Mei 2018	Mengirim Revisi ke latar belakang via e-mail dan WA	<i>[Signature]</i>
4.	19 Mei 18	Mengirim Via Email Revisi Terbaru Proposal.	<i>[Signature]</i>
5.	21 Mei 18	- Questionnaire - Daftar pustaka - Metode	<i>[Signature]</i>

