

**PERANAN DEPARTEMEN PERSONALIA DALAM MENGURANGI
JUMLAH KARYAWAN RESIGN DI THE WESTLAKE RESORT
YOGYAKARTA**

Citra Unik Mayasari

Universitas Bina Sarana Informatika

citra.cyu@bsi.ac.id

Irma Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRACT

The personnel department is a department that has an important role in a resort. The role personnel from the recruitment process to managing employee needs. Employees who are competent in their work are obtained and a selective personnel in the recruitment process. The result of the recruitment process will affect the quality of resources that a resort has. A qualified employee is the asset to the resort that will determine the absence of the resort. Therefore, that employees are required to always provide the work of the optimal. Resigning or stop working is a problem which often faced by personnel at The Westlake Resort Yogyakarta. Unorganized management policies make employees choose to resign. The data collection method used is observation, interview, documentation, and literature review. Data analysis method used is descriptive method. The results showed that some reasons employees to resign one of them because there was no policy against the system career. The number of employees to resign an impact on the process of resorts that has been running well.

Keywords : Personnel Department, Recruitment, Resign

ABSTRAK

Departemen personalia merupakan departemen yang mempunyai peranan penting di dalam sebuah *resort*. Peranan personalia mulai dari proses perekrutan sampai dengan mengelola kebutuhan karyawan. Karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya diperoleh dari seorang personalia yang selektif dalam proses rekrutmen. Hasil dari proses rekrutmen akan mempengaruhi kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah aset bagi *resort* yang akan menentukan maju tidaknya *resort*. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk selalu memberikan hasil kerja yang optimal. *Resign* atau mengundurkan diri dari pekerjaan adalah masalah yang sering dihadapi personalia di The Westlake *Resort* Yogyakarta. Kebijakan manajemen yang tidak jelas membuat karyawan memilih mengajukan *resign*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa alasan karyawan mengajukan *resign* salah satunya karena tidak adanya kebijakan terhadap sistem karir. Banyaknya karyawan yang mengajukan *resign* memberikan dampak terhadap proses operasional *resort* yang sudah berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Departemen Personalia, Rekrutmen, *Resign*

PENDAHULUAN

Personalia merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk menyiapkan dan mengelola sumber daya manusia. Mulai dari menerima dan mengarsipkan data lamaran tenaga kerja baru, sosialisasi dan koordinasi setiap arahan dan kebijakan perusahaan, membuat dan menyusun perjanjian kerja untuk karyawan yang baru di terima, menyiapkan surat menyurat yang di tujukan untuk antar departemen maupun yang di tujukan untuk pihak luar, dan membuat pembaruan data karyawan adalah peran dan tugas seorang personalia.

Karyawan atau sumber daya manusia adalah aset berharga bagi sebuah *resort*, karena memiliki karyawan yang kompeten dan loyal sangat menguntungkan untuk kemajuan *resort* yang bersangkutan. Pelayanan yang baik tentunya dihasilkan dan di dukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya, semua itu bisa di lihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja yang pernah di dapat dan motivasi kerja yang dimilikinya. Menurut Sutrisno dalam (Iskandar dkk, 2015:46), sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling dapat diandalkan sebab mereka memiliki akal, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Berhenti bekerja atau resign merupakan salah satu hal yang umum terjadi di dunia kerja. Banyak faktor yang membuat para karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja atau resign, diantaranya karir yang tidak kunjung naik, tidak adanya apresiasi terhadap hasil pekerjaan, merasa tidak berkembang, lingkungan kerja yang tidak nyaman, bosan atau jenuh, pengurangan karyawan dan penurunan dari karyawan tetap menjadi pekerja harian (daily worker), dan bisa karena mendapat penawaran jabatan yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Perubahan kebijakan juga menjadi masalah yang sering terjadi di sebuah *resort*, karena target yang ingin dicapai tidak sesuai dengan harapan owner.

The Westlake *Resort* Yogyakarta adalah salah satu *resort* bintang empat yang letaknya di tengah kota dengan menawarkan keindahan alam yaitu pemandangan danau di dalamnya. *Resort* yang diresmikan pada bulan Agustus 2016 lalu, sudah mampu bersaing dengan hotel yang ada disekitarnya. Hal ini terbukti dari banyaknya tamu yang datang untuk menginap maupun mengadakan acara meeting, gathering, wedding, dan berbagai acara tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja para karyawan sudah tidak diragukan lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yozi Theo Bramantyo selaku Human Resources Supervisor pada tanggal 21 April 2018 mengenai resign karyawan, setidaknya ada tiga hingga lima orang karyawan yang resign setiap bulannya pada September sampai Desember tahun 2017. Karyawan mengeluhkan tidak adanya kejelasan kebijakan manajemen, minimnya apresiasi terhadap hasil pekerjaan mereka, dan juga ketidakpuasaan mereka terhadap kebijakan sistem karir. Banyaknya yang resign, mengakibatkan kegiatan operasional sedikit terhambat karena berkurangnya kekuatan dari tim di masing-masing departemen yang bersangkutan. Pentingnya apresiasi terhadap pekerjaan karyawan sangat dibutuhkan agar mereka tetap produktif dan bertahan terhadap pekerjaannya. Kadiman dalam (Devi dan Sudibia, 2015:1049) memaparkan bahwa intensitas pergantian karyawan yang tinggi sangat merugikan perusahaan, sebab perusahaan hanya akan menghabiskan biaya dan membuang banyak waktu untuk proses perekrutan karyawan yang baru.

Ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang peranan departemen personalia dalam mengurangi jumlah karyawan resign dan alasan para karyawan mengajukan resign di The Westlake *Resort* Yogyakarta.

TINJAUAN LITERATUR

Departemen Personalia

Personalia adalah bagian yang berhubungan dengan para karyawan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila personalia melakukan fungsinya secara tepat dan sesuai mulai dari perekrutan, seleksi, pengelompokkan, penempatan sesuai dengan kemampuan kerja, dan pelatihan atau pengembangan keahlian para karyawan (Septiani dkk, 2015:33). Menurut Styawati dan Mildawati (2016:4) fungsi personalia antara lain perencanaan tenaga kerja, penerimaan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi, pencatatan waktu kerja, tata cara pengupahan dan gaji, dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa personalia adalah bagian penting dari perusahaan untuk pencapaian tujuan yang fungsinya mengurus karyawan dari proses perencanaan tenaga kerja sampai dengan proses pemutusan hubungan kerja. Tugas, Tanggung jawab, dan Peran Personalia

Setiap personalia memiliki tugas, tanggung jawab, dan peran yang harus mereka lakukan untuk perusahaan. Menurut Rizkiawati dkk (2017:55) tugas, tanggung jawab, dan peran personalia antara lain:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (preparation and selection)
 - a. Persiapan
Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan yaitu Faktor internal meliputi jumlah karyawan baru yang dibutuhkan, struktur organisasi, departemen terkait, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal dalam persiapan meliputi hukum ketenagakerjaan, kondisi pangsa tenaga kerja, dan lain sebagainya.
 - b. Rekrutmen
Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan yang dibutuhkan suatu perusahaan. Menurut Oetomo dalam Setiadi (2016:3) proses rekrutmen

seringkali diperketat dengan beberapa persyaratan seperti harus berpengalaman, berwawasan, terampil, kreatif, dan mempunyai daya untuk menyesuaikan di tempat baru.

c. Seleksi tenaga kerja

Proses yang dilakukan untuk menemukan calon karyawan yang tepat dan memenuhi kriteria yang diharapkan dari sebuah perusahaan dari sekian banyak pelamar yang ada.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan
Proses pengembangan dan evaluasi karyawan dilakukan sebagai sebuah pembekalan agar karyawan dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya, serta meningkatkan kinerja yang ada.
3. Pemberian kompensasi dan perlindungan pada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan atau upah atas kontribusi karyawan secara teratur dari perusahaan. Pemberian kompensasi harus tepat agar tidak menimbulkan masalah atau kerugian bagi perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Nurmalasari (2016:54) sistem kompensasi dibedakan menjadi tiga, antara lain:

- a. Sistem waktu
Pemberian kompensasi kepada karyawan berdasarkan standar waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Sistem hasil
Perusahaan akan memberikan kompensasi jika hasil kerja karyawan berhasil mencapai satuan unit tertentu.
- c. Sistem borongan
Kompensasi akan diberikan berdasarkan ketetapan perusahaan dilihat dari besar atau banyaknya barang yang dihasilkan.

Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 pasal 1 dalam Ashari (2017:15) tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dijelaskan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil kerja kepada suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki

sebagai mata pencahariannya. Kemajuan perusahaan dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh para karyawannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk selalu memberikan hasil kerja yang optimal.

Resign

Arti dari kata resign adalah mengundurkan diri atau berhenti. Resign kerja berarti mengundurkan diri atau berhenti dari suatu pekerjaan di perusahaan. Masalah resign kerja merupakan salah satu hal yang umum terjadi di dunia kerja (Nur, 2017:49).

Sebab-Sebab Karyawan Resign

Menurut Nur (2017:50) ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan mengajukan resign atau berhenti dari pekerjaannya, antara lain:

- a. Merasa tidak berkembang
- b. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
- c. Tidak ada apresiasi
- d. Muncul permasalahan
- e. Karir yang tidak kunjung naik
- f. Terjadi perubahan kebijakan
- g. Melihat prospek perusahaan yang tidak baik

METODE, DATA, DAN ANALISIS

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu menurut Slat (2013:115) metode yang menggambarkan atau menjelaskan keadaan yang ada sehingga dapat diambil kesimpulan tentang masalah yang diteliti. Fokus dalam penelitian ini adalah menguraikan tentang peranan departemen personalia dalam mengurangi jumlah karyawan yang resign dan dampak bagi *resort* dari banyaknya karyawan yang mengajukan resign di The Westlake Resort Yogyakarta.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah data guna keperluan penelitian, data yang memiliki kebenaran dan bisa

dipertanggungjawabkan (Arief, 2017:7). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini antara lain:

1. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (observasi) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas di departemen personalia The Westlake Resort Yogyakarta seperti proses wawancara karyawan baru, menghitung absen karyawan setiap bulan, proses pengisian exit clearance dan pengembalian seragam bagi karyawan yang akan resign. Cara ini digunakan untuk mendapatkan data-data mengenai tugas dan peranan seorang personalia.

2. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data sekunder yang didapat dari menggali informasi dengan informan atau narasumber yang terkait dengan permasalahan yang diangkat (Dewi dkk, 2013:133). Peneliti memperoleh data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan departemen personalia di The Westlake Resort Yogyakarta. Daftar nama narasumber dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Daftar Nama Narasumber

No.	Nama	Jabatan	Topik
1.	Rezky Nurrenda Pangesty	<i>Human Resource Admin</i>	Departemen yang karyawannya banyak mengajukan resign. Jumlah karyawan yang resign setiap bulan dan dampak terhadap operasional di resort
2.	Yozi Theo Bramantyo	<i>Human Resource Supervisor</i>	

Sumber: Peneliti (2018)

3. Dokumentasi

Peneliti melakukan dokumentasi dengan cara mengumpulkan data di The Westlake Resort Yogyakarta, meliputi: struktur organisasi departemen personalia, brosur, foto-foto *resort*, dan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan mengambil bahan dari kajian literatur seperti buku, jurnal, karya ilmiah, dan lain sebagainya untuk mendapatkan informasi pendukung permasalahan yang dibahas (Mas'idah dkk, 2018:47). Peneliti menggunakan referensi terkait dengan topik yang dibahas dalam penelitian diantaranya melalui buku, jurnal dan beberapa artikel penelitian dari internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum The Westlake Resort Yogyakarta

The Westlake Resort Yogyakarta yang berada di bawah naungan PT. Tera Inter Nusa adalah sebuah *resort* bintang empat yang berdiri di lahan tropis seluas lima hektar yang menawarkan suasana jawa dan keindahan danau di dalamnya. *Resort* yang terletak di Jl. Ringroad Barat, Bedog, Trihanggo, Sleman diresmikan pada tanggal 17 Agustus 2017 lalu. Letaknya yang strategis, memberikan akses mudah ke banyak tempat di kota Yogyakarta seperti untuk ke kawasan Malioboro cukup dicapai dalam waktu 15 menit dan untuk ke Bandara Internasional Adisucipto membutuhkan waktu 20 menit. The Westlake Resort Yogyakarta memiliki 125 kamar dan perabotan yang ada di dalam setiap kamar didominasi oleh warna cokelat kayu yang begitu elegan dan batu yang menenangkan, serta kamar mandi juga dirancang dengan konsep alam terbuka.

Kegiatan Usaha The Westlake Resort Yogyakarta

The Westlake Resort Yogyakarta adalah sebuah usaha yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata. Menyediakan makanan, minuman, tempat berbisnis, dan tempat beristirahat yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung guna memberikan kenyamanan kepada tamu yang datang.

Penyebab Karyawan Mengajukan Resign di The Westlake Resort Yogyakarta

Resign adalah salah satu hal yang biasa terjadi di dalam dunia industri, tidak terkecuali di The Westlake Resort Yogyakarta. Beberapa permasalahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja menyebabkan rasa tidak nyaman terhadap karyawan, sehingga banyak karyawan yang mengajukan resign. Pada September sampai Desember tahun 2017, setidaknya ada tiga hingga lima karyawan yang resign setiap bulannya.

Berbagai alasan karyawan mengajukan resign dilihat dari faktor manajemen di The Westlake Resort Yogyakarta, diantaranya:

1. Tidak adanya kejelasan terhadap kebijakan sistem karir.

Kontrak kerja awal untuk pekerja harian atau daily worker di The Westlake Resort Yogyakarta adalah tiga bulan. Setelah tiga bulan, baru dapat diputuskan seorang karyawan tersebut akan diperpanjang kontraknya, diangkat menjadi karyawan tetap atau diberhentikan. Keputusan diambil oleh kepala departemen yang bersangkutan dengan pertimbangan kemampuan kerja serta dengan memperhatikan kebutuhan jumlah karyawan yang sudah ditetapkan oleh owner. Jika jumlah tim setiap departemen sudah dirasa cukup maka tidak mungkin seorang pekerja harian akan diangkat menjadi pekerja tetap. Seorang karyawan tetap sewaktu-waktu bisa berganti menjadi pekerja harian bahkan diberhentikan secara langsung jika memang dirasa sudah tidak berkompeten lagi. Owner lebih memilih memperbanyak pekerja harian dibanding karyawan tetap karena pemutusan pemberhentian kerjanya lebih mudah. Sistem yang seperti itu membuat karyawan merasa khawatir dengan posisinya yang sewaktu-waktu bisa berubah bahkan diberhentikan maka mereka lebih memilih untuk mengajukan resign.

2. Tidak ada hitungan lembur untuk yang bekerja melebihi batas waktu.

Bekerja memiliki batas waktu delapan sampai sembilan jam dalam satu hari. Setiap perusahaan umumnya mempunyai hitungan upah lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya dengan ketentuan waktu yang telah disepakati. Berbeda di *The Westlake Resort* Yogyakarta, karyawan yang bekerja melebihi jam kerja tidak ada upah lembur bagi karyawan.

3. Tidak adanya usaha mempertahankan karyawan terbaik

Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada November 2017, seorang karyawan dari departemen kitchen yang sudah bekerja sejak *resort* dibuka memutuskan untuk resign dari pekerjaannya. Sebelum memutuskan resign, karyawan tersebut mengajukan tawaran untuk dinaikkan gajinya. Namun tawaran tersebut tidak disetujui oleh owner, meski itu adalah karyawan lama yang sudah ikut berperan dalam kemajuan *resort* hingga saat ini dan bahkan kemampuannya sudah terbukti.

Berdasarkan data yang didapatkan dari *The Westlake Resort* Yogyakarta tentang beberapa alasan yang diajukan karyawan untuk resign sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nur (2017:50), salah satunya yaitu karena tidak adanya apresiasi. Tidak adanya apresiasi di *The Westlake Resort* Yogyakarta adalah tidak adanya hitungan lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan dan tidak adanya usaha mempertahankan karyawan terbaik.

Dampak Banyaknya Karyawan Resign Terhadap Kegiatan Operasional di *The Westlake Resort* Yogyakarta

Karyawan merupakan salah satu aset berharga bagi sebuah *resort*, karena berkembang tidaknya sebuah *resort* bergantung oleh kinerja karyawannya. Memberikan sebuah apresiasi terhadap hasil

kerja karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan bertahan pada pekerjaannya.

Berhentinya seorang karyawan dari perusahaan akan dapat menimbulkan dampak atau masalah terhadap kegiatan operasional, sebab:

1. Berkurangnya kekuatan dari tim yang ditinggalkan.

Berhentinya seorang karyawan dari sebuah tim di departemen akan memperlambat kinerja dari tim tersebut. Beban pekerjaan dari karyawan yang resign secara langsung akan berpindah ke karyawan yang lain.

2. Merusak kestabilan *resort* yang sudah berjalan.

Kegiatan operasional di *The Westlake Resort* Yogyakarta terganggu disaat salah satu departemen mengalami kekurangan personil. Pekerjaan yang seharusnya ada yang mengerjakan menjadi terbengkalai karena karyawan yang berhenti. Seperti pada bulan November 2017, sebanyak lima karyawan dari departemen Housekeeping mengajukan resign secara bersamaan. Hal tersebut membuat kepala departemen harus selalu berkoordinasi dengan bagian front office untuk mengetahui jumlah tamu yang akan datang menginap dan keluar pada hari itu. Selain dengan departemen front office, kepala departemen harus berkoordinasi dengan personalia untuk mengajukan casual.

3. Menimbulkan beban bagi *resort*.

Mencari kandidat maupun trainee untuk karyawan pengganti hanya akan menyita waktu. Akan menjadi beban untuk departemen terkait dan beban untuk *resort* yang kegiatan operasionalnya tidak segera berjalan baik karena seorang karyawan baru butuh waktu penyesuaian untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan dengan rekan kerja lainnya. Contoh seperti di *The Westlake Resort* Yogyakarta, karena dibutuhkan seorang food & beverage admin maka owner mengambil salah satu karyawan dari resto *The*

Westlake *Resort* Yogyakarta. Karena tidak mempunyai pengalaman di posisi tersebut, butuh beberapa minggu untuk bisa memahami tentang tugas-tugasnya dan kemana harus mencari data-data yang diperlukan.

Resign karyawan merupakan hal yang tidak baik untuk sebuah *resort* karena kegiatan operasional berlangsung setiap hari. Waktu dan tenaga hanya akan terbuang sia-sia untuk melakukan perekrutan karyawan baru. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang sudah ada lebih tepat dilakukan untuk mengurangi kerugian dari proses operasional.

Peranan Departemen Personalia dalam Mengurangi Jumlah Karyawan Resign di The Westlake *Resort* Yogyakarta

Departemen personalia memiliki tanggung jawab untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkompeten. Hal yang dapat dilakukan untuk meminimalkan jumlah karyawan yang ingin resign, diantaranya:

1. Mengadakan program pemersatu karyawan seperti mengadakan kerja bakti dan senam pagi setiap hari Jumat di akhir bulan.
2. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga membuat karyawan merasa seperti satu keluarga dengan mengadakan acara outbond atau gathering.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti tempat kerja yang terang dan cukup cahaya, udara dan sirkulasi yang cukup segar, alat kerja yang sesuai.
4. Mendengar keluh kesah yang dirasakan karyawan dan masalah yang ada dilingkungan kerja dengan memberikan solusi, masukan, dan saran.
5. Memberikan aspirasi kesejahteraan seperti memberikan tunjangan hari raya setiap tahun.
6. Melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja untuk calon karyawan baru.

Berdasarkan data yang didapatkan dari The Westlake *Resort* Yogyakarta

mengenai peranan departemen personalia sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rizkiawati dkk (2017:55), salah satunya yaitu melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja untuk calon karyawan baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, maka peneliti mencoba menarik kesimpulan sebagai hasil dari penelitian yaitu:

1. Beberapa alasan karyawan di The Westlake *Resort* Yogyakarta mengajukan resign antara lain karena tidak adanya kejelasan terhadap sistem karir, tidak adanya hitungan lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerja, dan kurangnya usaha dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki.
2. Karyawan yang mengajukan resign memberikan dampak terhadap kegiatan operasional yaitu berkurangnya kekuatan dari tim yang ditinggalkan, merusak kestabilan *resort* yang sudah berjalan, dan menimbulkan beban bagi *resort* karena proses perekrutan yang menyita banyak waktu.
3. Peranan personalia dalam mengurangi jumlah karyawan resign antara lain mengadakan program pemersatu karyawan dan selalu mendengarkan keluh kesah yang dirasakan karyawan sebagai bentuk kepedulian dengan memberikan saran, solusi, maupun masukan jika diperlukan.

SARAN

Dalam menjaga loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya departemen personalia di The Westlake *Resort* Yogyakarta perlu memperhatikan beberapa hal yang mungkin sering tidak dipedulikan namun bisa menjadi pemicu banyaknya karyawan mengajukan resign dikemudian hari, antara lain:

1. *Resort* harus membuat sistem manajemen yang jelas, sehingga karyawan akan tahu

- jenjang karir yang akan mereka dapatkan selama bekerja sekian lama.
2. Mempunyai program pemberian reward dan punishment yang adil dan seimbang untuk karyawan agar termotivasi lebih baik dalam bekerja.
 3. Merekrut kandidat karyawan yang tepat dari awal, memastikan mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan dan juga kesiapan untuk mau sejalan dengan kondisi *resort* dan rekan satu pekerjaannya nanti.
 4. Memperhitungkan upah lembur untuk karyawan yang bekerja melebihi batas waktu kerja.
 5. Menyesuaikan upah karyawan. Membuat regulasi daftar upah dan tambahan bonus-bonus tertentu sebagai upaya memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Agus Zulkarnain. (2017). Implementasi Konsep Ecohouse dan Ecolving Pada Arsitektur Permukiman Tradisional Sasak. *Jurnal Spectra*, XIV(27), 1-14. Diambil dari <http://ejournal.itn.ac.id/index.php/spectra/article/download/719/470>.
- Ashari, Ahmad. (2017). Penerapan Fuzzy Multiple Criteria Decision Making (MCDM) Dalam Seleksi Calon Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Komputer*, I(1), 14-19. Diambil dari <http://ejournal.fikom-unasman.ac.id/index.php/jikom/article/view/3>.
- Devi, Ni Luh Mita Sri, dan Gede Adnyana Sudibia. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan di Bali Dynasty *Resort*). *Jurnal Manajemen*, IV(4), 1047-1066. Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11586>.
- Dewi, Made Heny Urmila, Chafid Fandeli dan M. Baiquni. (2013). Pengembangan Desa Wisata Berbasis Partisipasi Masyarakat Lokal Di Desa Wisata Jatiluwih Tabanan, Bali. *Jurnal Kawistara*, III(2), 117-226. Diambil dari <https://journal.ugm.ac.id/kawisata/article/download/3976/3251>.
- Iskandar, Tedy, Irman Hermadi dan Arif Imam Suroso. (2015). Audit Proses Perencanaan dan Implementasi Sistem Informasi PT Bank XYZ, Tbk dengan Menggunakan Cobit Framework. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, XII(4), 572-581. Diambil dari <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/708>.
- Mas'idah, Eli, Wiwiek Fatmawati dan Lazib Ajibta. (2018). Analisa Manual Material Handling (MMH) dengan Menggunakan Metode Biomekanika untuk Mengidentifikasi Resiko Cidera Tulang Belakang (Musculoskeletal Disorder) Studi Kasus pada Buruh Mengangkat Beras di Pasar Jebor Demak. *Jurnal Majalah Ilmiah*, XLV(119), 37-56. Diambil dari <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/majalahilmiahsultanagung/article/view/19>.
- Nur, Muhammad Syamsuardi. (2017). Analisis Sistem Seleksi dan Penempatan Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo Kasus Terhadap Karyawan yang Resign. *Jurnal Manajemen*, I(1), 23-53. Diambil dari <http://ejournal.uinsby.ac.id/id/eprint/17333>.
- Nurmalasari. (2016). Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. *Jurnal Sains dan Manajemen AMIK BSI*, IV(2), 53-63. Diambil dari <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/evolusi/article/view/701>.

- Rizkiawati, Rini, dkk. (2017). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial (Studi Kasus Pada Lembaga Rehabilitasi Odha Dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung). *Social Network Journal*, VII(2), 1-79. Diambil dari <http://jurnal.unpad.ac.id/share/article/view/15723>.
- Septiani, Arie Hendra, A.Syafi'i dan Ali Rasyidi. (2015). Penerapan Audit Operasional Atas Manajemen Fungsi SDM Untuk Menilai Kinerja Karyawan Pada PT. Pioneer Flour Mill Industries Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, I(2), 32-41. Diambil dari <https://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/equality/article/viewFile/57/55>.
- Setiadi, Ahmad. (2016). Strategi Peningkatan Keunggulan Kompetitif SDM Bidang TIK Di Era MEA. *Jurnal Humaniora*, XVI(2), 1-13. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/download/1274/1045>.
- Slat, Andre Henri. 2013. Analisis Harga Pokok Produk Dengan Metode Full Costing dan Penentuan Harga Jual. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, I(3), 110-117. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1638>.
- Styawati, Anik dan Titik Mildawati. (2016). Audit Manajemen Fungsi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, IV(5), 1-16. Diambil dari <https://ejournal.stiesia.ac.id/jira/article/download/818/775>.