

**PERANAN MANAJER DALAM MENJAGA SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU
(PKWT) DI HOTEL GRAND HYATT BALI**

I Made Suwitra Wirya

suwitra.wirya@triatma-mapindo.ac.id

Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya Bali

ABSTRACT

The development of the tourism industry increasingly spread its wings in the world to make the investors and entrepreneurs establish their business travel in the field of tourism accommodation, one of which was the construction of the hotel. Hotel is a premier accommodation needed actors, especially tourists travel as a temporary shelter during travel. Facing fierce competition, the various efforts made by each hotel, such as adding the facility to make it more complete, repairing the building, add a food menu and improve the quality of service of each employee to hotel guests at the start of the department front office, department housekeeping and food and beverage department. Manager is one of the position on the management level which is in charge and responsible for providing comfort, hospitality, and information to guests, therefore the Manager required to always maintain the spirit of the temporary staff to provide the best service and comfort to guests. This research method using descriptive method qualitative research that aims to understand about what is experienced by the subject of the study such behavior, perception, motivation, action and more holistically in a descriptive way in the form of words and language, in a context that is naturally and by using various scientific methods. Data collection techniques in this study using interview techniques, observation and documentation. Research conducted at the premier hotel Grand Hyatt Bali for approximately six months. The results of this analysis, a Manager has an important role at a hotel to provide comfort, hospitality, and the best service to guests. Manager is also expected to cooperate with other company, other hotel, airlines company and travel agencies so that when a Manager invited guests conversed can offer these travel packages and to make guests feel cared for.

Keyword: Manager, Hotel, Service Strategy.

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu daerah yang dikunjungi wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Bali telah dikenal oleh

dunia internasional karena memiliki keindahan alam, karya seni, budaya dan keramahan penduduknya serta didukung adanya fasilitas akomodasi makanan, minuman, transportasi,

penginapan dan fasilitas penunjang lainnya. Wisatawan mancanegara berkunjung sebagian besar untuk berekreasi maupun melepas kejenuhan serta mencari suasana baru dari berbagai kesibukan yang mereka jalani di negaranya.

Wisatawan memerlukan berbagai sarana dan prasarana yang memadai, maka didalam untuk memenuhi kebutuhan wisatawan, baik pemerintah maupun swasta telah banyak mendirikan hotel, *villa* maupun yang lainnya. Hotel adalah salah satu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial yang menyediakan pelayanan penginapan, makanan dan minuman serta pelayanan lainnya yang dibutuhkan oleh tamu selama menginap. Sebagai usaha pelayanan, hotel harus mampu memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan oleh tamu, dengan demikian tamu yang menginap di hotel menjadi puas.

Hotel Grand Hyatt Bali adalah salah satu hotel bintang lima yang berada di kawasan hotel berbintang yang ada di daerah Nusa Dua. Hotel Grand Hyatt Bali didirikan berdasarkan kombinasi kelembutan

dan keramahtamahan dengan tradisi dan budaya Bali, dan memberikan jaminan kemewahan bernuansa pantai yang menawan. Hotel bintang lima ini terletak 20 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai Bali. Hotel Grand Hyatt Bali mempunyai keunggulan *view* yang sangat bagus karena hotel ini di bangun dengan arsitektur Bali yang dikenal sebagai istana air dengan danau, taman dan lima sungai renang *laguna* yang berada di sekitar bangunan bergaya khas Bali yang berlokasi di pinggir pantai dan mempunyai akses langsung ke Pantai Nusa Dua. Hotel Grand Hyatt Bali memiliki beberapa departemen yang berperan penting dalam menyiapkan produk dan pelayanan di Hotel Grand Hyatt Bali dengan tindakan sesuai dengan standar yang sudah disiapkan oleh pihak manajemen.

Semua departemen yang ada di Grand Hyatt Bali diharapkan mampu menjaga dan mempertahankan kepuasan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sehingga tamu merasa nyaman sesuai dengan nilai yang mereka bayar, untuk itu diperlukan

seorang *manajer* yang mampu menjaga kerja sama antar *team* dengan sangat baik, bisa dilihat dari komunikasi antar departemen maupun antar karyawan yang saling mendukung dan menghargai satu dengan yang lainya dan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sejak saat itu karyawan yang diterima untuk bekerja pada beberapa departemen di Hotel Grand Hyatt Bali adalah Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah karyawan yang melakukan ikatan perjanjian atau kontrak kerja dengan perusahaan yang didasari oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, oleh sebab itu seorang *manajer* sebagai anggota manajemen di hotel yang berada dalam posisi tertinggi harus bisa terus memberi dorongan kepada bawahan agar tidak lemah dan jenuh dalam bekerja. Seorang *manajer* harus menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada tamu supaya karyawan

merasa dihargai dalam bekerja, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana Peranan Manajer Dalam Menjaga Semangat Kerja Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) di Hotel Grand Hyatt Bali ?”

Menurut Sulastiyono (2007:03) menyatakan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa penunjang yang lain untuk umum dan dikelola secara komersial.

Menurut Sambodo (2005:03) menyatakan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang di kelola secara komersial disediakan untuk sekelompok orang atau umum menyediakan pelayanan penginapan, makanan dan minuman, serta pelayanan lain sesuai perkembangan kebutuhan dan teknologi.

Menurut Rumecko (2005:01) menyatakan bahwa hotel adalah

bangunan yang menyediakan kamar-kamar untuk para tamu menginap, makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas lain yang diperlukan dan dikelola secara profesional dengan tujuan mendapat keuntungan.

Menurut Poerwadarmita (2003:870) menyatakan bahwa Peranan adalah suatu yang menjadi atau memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya peristiwa.

Menurut Soekanton (2009:213) menyatakan bahwa Peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah menjalankan suatu peranan.

Menurut Thoha (2012:10) menyatakan bahwa Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal”.

Menurut Siswanto (2012:13) menyatakan bahwa Manajer adalah seseorang yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasian, pengarah, motifator, serta pengendali

orang, serta mekanisme untuk mencapai tujuan.

Menurut Hanafi (2004:07) menyatakan bahwa manajer adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen atau proses kegiatan manajemen. Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian disebut sebagai proses manajemen.

Menurut Hanafi (2004:168) sifat dan ciri dari seorang manajer yang berhasil adalah sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji, agar para bawahan maupun yang ada di luar organisasi mempercayainya, seorang manajer harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi dan moral para bawahan.
2. Keinginan melayani bawahan. Seorang manajer harus percaya pada bawahan. Mendengar pendapat bawahan dan ingin membantu mereka mengembangkan keterampilan dan karir mereka agar meningkat.

3. Memahami kondisi lingkungan. Seorang manajer menyadari tentang apa yang terjadi di sekitarnya, dan harus memiliki pengertian yang memadai untuk dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4. Intelegensi yang tinggi. Seseorang manajer harus mempunyai kemampuan berpikir pada taraf tinggi dan dituntut untuk mampu menganalisis *problem* dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5. Berorientasi ke depan. Seorang manajer harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi untuk mengetahui sejak awal tentang kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6. Sikap terbuka dan lugas. Seorang manajer harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta inovasi yang baru, lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi

nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

Menurut Gorda (2004:10) bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan baik potensial maupun efektif yang dimiliki manusia (anggota organisasi) yang terdiri dari kecerdasan spiritual, kecerdasan berfikir, kecerdasan emosional dan keterampilan fisik”.

Menurut Tohardi (2000:12) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik akal, pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan untuk diri sendiri maupun orang lain”.

Menurut Mangkunegara (2001:2) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Penggabean (2004: 25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan,

pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006: 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan maupun tenaga kerja.

Menurut Siagian (2003: 57) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Menurut Hasibuan (2002: 105) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Jackson (2001: 71) menyatakan semangat kerja

merupakan sesuatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Lateiner (dikutip oleh Ahmad Tohardi 2002:431) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya:

1. Kebanggaan mengerjakan pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang Baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut pendapat As'ad (2003:114) ada 5 faktor yang dapat menimbulkan semangat karyawan, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)
2. Pangkat (golongan)
3. Umur

4. Jaminan financial dan jaminan sosial

5. Mutu pengawasan

Menurut Hamalik (2005:7) menyatakan bahwa karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dengan kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2002), karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2014:325) pekerja pria merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan dapat gaji (upah): pegawai, buruh, pekerja.

Pengertian Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam

Bab IX mengenai Hubungan Kerja menyatakan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasari atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa latin.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan

untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

5. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
6. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
7. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah karyawan yang melakukan ikatan perjanjian atau kontrak kerja dengan perusahaan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa asing yang didasari oleh jangka waktu atau selesainya suatu

pekerjaan tertentu. Grand Hyatt Bali dimiliki oleh keluarga Pritzker yang sekaligus menjadi komisaris utama *Hyatt Internasional*.

Grand Hyatt Bali dibangun pertengahan tahun 1989 dan dibuka pada tanggal 10 Juli 1991. Berlokasi di kawasan ITDC (*Indonesia Tourism Development Corporation*) Nusa Dua. Grand Hyatt Bali dibangun di atas lahan seluas 8 ha dengan garis pantai yang terbentang sepanjang 650 meter yang menjadikan hotel ini sebuah *resort* mewah dengan garis pantai terpanjang. *Resort* ini memiliki 4 bangunan utam (*villages*) dengan *style* istana air dari Kerajaan Bali kuno, dihiasi dengan air terjun, kolam *lily* dan teratai, dan sungai yang mengalir sepanjang kebun tropis. Grand Hyatt Bali memiliki jarak yang relatif dekat dengan daerah Kuta, Sanur dan Denpasar. Grand Hyatt Bali memiliki 750 kamar, serta didukung dengan pemandangan yang menghadap ketaman *laguna* (*garden view*) dan pantai (*ocean view*), semua kamar didekorasi dengan warna natural yang lembut, dipadukan dengan

tekstil modern khas Bali. Hotel Grand Hyatt Bali menawarkan fasilitas hotel dan jasa pelayanan yang lengkap. Hotel Grand Hyatt Bali dapat ditempuh dengan waktu kurang lebih 25 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai.

Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Yaitu data yang tidak berupa angka-angka dan mencakup keterangan- keterangan yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini meliputi sejarah Hotel, struktur organisasi, serta tugas dan tanggung jawab manajer di Hotel Grand Hyatt Bali.

b. Data kuantitatif

Yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung seperti jumlah kunjungan wisatawan mancanegara, ukuran dan jumlah kamar serta jumlah restoran, bar dan jumlah fasilitas yang ada di Hotel Grand Hyatt Bali.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian mengenai peranan manajer dalam menjaga semangat kerja Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) di Hotel Grand Hyatt Bali.

b. Data Sekunder

Data yang didapat dari data yang sudah diolah dan diperoleh dari pihak hotel yang bersangkutan maupun pihak-pihak lain. Contohnya *job description*, struktur organisasi, sejarah hotel, dan peranan manajer.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Contohnya : mengamati langsung bagaimana penerimaan pemesanan kamar dan peranan manajer dalam menjaga semangat kerja Karyawan

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait seperti manajer dan Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berkaitan hal yang diteliti seperti : *job description*, struktur organisasi dan sejarah hotel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu dengan cara memaparkan atau menguraikan suatu fakta sesuai dengan kenyataan seperti yang ditemukan di lapangan. Dalam hal ini yang di uraikan dan dipaparkan adalah peranan manajer dalam menjaga semangat kerja di hotel Grand Hyatt Bali.

Hasil Penelitian Tentang Peranan Manajer di Grand Hyatt Bali

Manajer adalah seseorang yang bertugas untuk mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan

dan memotivasi orang untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan.

Berikut peranan atau tugas manajer di Hotel Grand Hyatt Bali :

1. Mengarahkan Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) agar dapat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di masing-masing *outlet* di Grand Hyatt Bali dengan melakukan *briefing* di setiap pergantian *shift* kerja.
2. Memimpin, membimbing, motivasi serta memberikan *reward* dan *punishment* kepada Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan tugas yang diberikan agar tujuan dapat tercapai.
3. Melakukan *monitoring* terhadap semua Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) mengenai semua kejadian yang dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja.
4. Menjalankan komunikasi dengan baik antara manager dengan Karyawan Perjanjian Kerja untuk

Waktu Tertentu (PKWT) agar dapat tercapai keharmonisan.

5. Mengatur pembagian kerja dengan baik secara adil dan merata terhadap setiap Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) sehingga tujuan dapat tercapai dengan mudah.
6. Manajer perlu mengembangkan jiwa *enterpreneuership* para Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) guna mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dan dapat bertanggung jawab terhadap tindakan perbaikan ketika terjadi masalah yang tidak diharapkan di Hotel Grand Hyatt Bali.

Kendala-kendala yang di hadapi manajer dalam menjaga semangat kerja Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) di Hotel Grand Hyatt Bali.

1. Emosi Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) mempengaruhi semangat kerja, bila bekerja dengan emosi dapat dipastikan hasil pekerjaan tidak maksimal. Emosi *negative* pasti

akan mempengaruhi semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan.

2. Kurangnya komunikasi antara manajer dengan Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) khususnya tentang standar kerja yang akan mereka kerjakan dapat membuat para karyawan menjadi tidak produktif karena tidak mengerti betul apa yang seharusnya mereka kerjakan.
3. Kurangnya minat *manajer* dalam mengenali Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) mengenai kesejahteraan yang memungkinkan mereka merasa lebih puas, seimbang dan adil.
4. Motivasi yang tidak konsisten dari manajer terhadap Karyawan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dalam membarikan motivasi dan informasi untuk menyelesaikan tugas tertentu dapat mengurangi konsistensi kerja yang berpengaruh pada semangat kerja.

Upaya upaya yang dilakukan manajer dalam menangani kendala- kendala yang di hadapi manajer dalam menjaga semangat kerja karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Grand Hyatt Bali.

1. Memberikan opini *positive* bagi para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), melakukan pendekatan terhadap masing masing individu sehingga semangat kerja tetap terjaga.
2. Komunikasi secara jelas sehingga para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
3. Dengan mengenali karyawan lebih dekat dan mengenali seberapa besar minat dan semangat kerja karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).
4. Melakukan pelatihan secara berulang-ulang tentang pekerjaan yang dilakukan maupun pelatihan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

5. Konsisten dalam setiap tindakan sehingga dapat menjadi contoh yang baik terhadap setiap karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sehingga mereka dapat bekerja dengan semangat dan dapat mencapai hasil yang di inginkan.

Simpulan

Berdasarkan peranan Manajer dalam meningkatkan semangat kerja karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) di Hotel Grand Hyatt Bali :

1. Mengarahkan karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) agar dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di Hotel Grand Hyatt Bali.
2. Memimpin, membimbing, memotivasi, memberikan *reward* dan *punishmen*, mengatur karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) melalui pembagian kerja agar tujuan dapat tercapai.
3. Melakukan monitoring terhadap semua karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) mengenai semua kejadian yang

dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja.

4. Menjalankan komunikasi dengan baik antara manajer dengan karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) agar dapat tercapai keharmonisan.
5. Mengatur pembagian kerja dengan baik terhadap setiap karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sehingga tujuan dapat tercapai dengan mudah.
6. Manajer perlu mengembangkan jiwa *enterprenuership* para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) guna mengembangkan organisasi menjadi lebih baik dan dapat bertanggung jawab terhadap tindakan perbaikan ketika terjadi masalah yang tidak diharapkan di Hotel Grand Hyatt Bali.

Saran

Dari simpulan di atas penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Manajer diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

yang sudah baik dan sekaligus dapat mencetak tenaga yang lebih kompeten sehingga dapat meningkatkan *level*-nya dari karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) menjadi lebih tinggi.

2. Untuk meminimalisir adanya kendala-kendala saat bekerja maka *manager* diharapkan untuk bekerja secara profesional dan sabar serta selalu berpedoman dengan dengan standar *operational* prosedur yang ada.
3. *Manajer* diharapkan bersikap tegas dan konsekuen dalam memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang dihadapi para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).
4. *Manajer* diharapkan dapat selalu berkomunikasi dengan baik terhadap para karyawan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sehingga karyawan bisa menerima motivasi yang diberikan agar semakin meningkat dalam melakukan setiap pekerjaannya.