Vol. 1, No. 2 Juli 2026
E-ISSN: 3163-7469

Analisis Beban Kerja Trainee di *Human Resources Development* (HRD) JW Marriott Hotel Surabaya

Akmal Triyas Adhiprastha
Politeknik Pariwisata NHI Bandung

Korespondensi penulis: attakmal@gmail.com
Diterima: 27-05-2026 Revisi: 30-07-2026 Terbit: 31-07-2026

Abstrak. Industri pariwisata dan perhotelan di Indonesia mengalami dampak akibat pandemi COVID-19. Salah satu dampak yang terjadi adalah pengurangan jumlah karyawan di berbagai hotel di seluruh Indonesia. Kondisi tersebut menyebabkan banyak industri perhotelan mengoptimalkan kinerja tenaga kerja trainee (peserta magang). Istilah trainee merujuk pada seseorang yang sedang menjalani proses pembelajaran dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan dalam bidang pelayanan pariwisata dan perhotelan selama periode waktu yang telah ditentukan. Namun, fenomena yang sering ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa peserta magang kerap diberikan tugas dan tanggung jawab yang setara dengan karyawan tetap. Kondisi tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja peserta magang.Analisis beban kerja bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur beban pekerjaan guna mencegah terjadinya stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja peserta magang pada Departemen Human Resources Development di JW Marriott Hotel Surabaya, sehingga dapat diketahui besaran beban kerja yang diterima serta pembagian beban kerja yang ideal bagi peserta magang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, studi dokumentasi, dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian direduksi, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan bantuan perangkat lunak HyperRESEARCH. Pada bagian akhir, penulis menyajikan kesimpulan dan rekomendasi yang ditujukan kepada JW Marriott Hotel Surabaya.

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Hotel, Peserta Magang

Abstract. *The tourism and hospitality industry in Indonesia has been affected by the COVID-19 pandemic. There are many reductions in employees at hotels throughout Indonesia, therefore many hotel industries maximize the performance of a trainee. The term trainee is used for someone who is seeking knowledge in the tourism and hospitality service industry within a predetermined period of time. An incident that often occurs in the field is that trainees are given an assignment and responsibilities that are comparable to permanent employees, this incident made the writer moved and try to conduct research by analyzing the workload of a trainee. workload analysis aims to prevent work stress.This study aims to analyze the workload of trainees in the Human Resources Development department of JW Marriott Hotel Surabaya, in order to find out how much workload were recieved and how the ideal workload should be assigned to trainees. This study uses a qualitative approach with data collection methods through observation, document study, and interviews. The results of data*

collection are reduced, analyzed, and concluded using the HyperRESEARCH software. At the end of the chapter the author provides conclusions and recommendations for the JW Marriott Hotel Surabaya.

***Keywords**: Hotel, Job Description, Trainee, Workload Analysis*

LATAR BELAKANG

Dunia industri pariwisata dan perhotelan di Indonesia mengalami kerugian pada tahun 2020 dikarenakan dampak oleh covid-19. Berkaitan dengan hal tersebut dunia industri pariwisata dan perhotelan terus melakukan inovasi agar tetap bisa bertahan di tengah kondisi pandemi. Seluruh departemen yang ada di hotel saling membantu agar kegiatan operasional tetap berjalan lancar. Dengan adanya beberapa departemen yang ada maka diperlukan departemen yang mengatur sumber daya manusia. Dikarenakan terdampak oleh covid-19, ada banyak karyawan yang di PHK untuk mengurangi cost operasional hotel, dengan berkurangnya karyawan maka manajemen membuka lowongan terhadap pelajar ataupun mahasiswa yang akan melakukan On the Job Training agar operasional dapat berjalan dengan semestinya tanpa mengeluarkan cost yang berlebihan. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu peraturan yaitu job description dan standart operating procedure sebagai tolak ukur untuk menentukan besar dan kecilnya beban kerja. Analisis beban kerja dibutuhkan untuk mengetahui apakah beban kerja yang didapatkan oleh karyawan overload atau justru underload. Analisis beban kerja juga dapat diperuntukkan untuk seorang trainee yang sedang melakukan kegiatan magang di suatu perusahaan. Trainee disini adalah sebutan bagi mahasiswa yang sedang melakukan kegiatan magang (OJT). Pada kasus yang telah terjadi pada JW Marriott Hotel Surabaya, beberapa trainee mendapatkan pelimpahan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kualifikasi yang mereka miliki, karena beberapa pekerjaan tersebut dikhususkan untuk karyawan tetap.Trainee seharusnya melakukan uraian pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Batjo & Shaleh (2018:01) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu seni dalam

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Analisis Pekerjaan (Jabatan)

Analisis pekerjaan menurut penjelasan Zainal (2015:81) yaitu usaha untuk mengetahui tentang uraian jabatan dalam pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki, sehingga dapat menghindari kerugian bagi perusahaan, seperti menempatkan orang yang tidak kompeten dalam suatu jabatan pekerjaan. Data dari analisis pekerjaan diolah oleh perusahaan untuk berbagai keperluan, dalam rangka mewujudkan efiesiensi dan efektivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan dapat diketahui serta disusun berdasarkan informasi yang telah dihasilkan oleh analisis pekerjaan. Menurut Sutiah (2020:63) uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal berikut:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, kabag dan lain-lainnya.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata, yang diuraikan secara terpisah, agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
3. Standar wewenang dan pekerjaan yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.

4. Syarat kerja harus dijelaskan dengan jelas seperti alat-alat, mesin dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
5. Ringkasan pekerjaan/pejabat, yaitu hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
6. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan mana si petugas dipromosikan.

Analisis Beban Kerja

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh suatu organisasi agar mendapatkan jaminan ketersediaan sumber daya manusia untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan dapat mengetahui jumlah SDM yang dibutuhkan (Koesomowidjojo, 2017:15). Informasi yang didapat inilah menjadi dasar pengambilan keputusan untuk mempertahankan jumlah karyawan, menambah jumlah karyawan, serta mengurangi jumlah karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis suatu beban kerja yang diberikan kepada seorang trainee pada suatu industri perhotelan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, metodologi penelitian kualitatif lebih memungkinkan untuk digunakan agar bisa melakukan analisis lebih mendalam pada suatu fenomena yang ada. Menurut Jonker (2011:71) penelitian kualitatif adalah penelitian yang membuat suatu usaha untuk memahami suatu realitas organisasi tertentu dan fenomena yang terjadi dari prespektif semua pihak yang terlibat.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data adalah sebuah langkah awal yang dilakukan didalam penelitian kualitatif, menurut Moleong (2017:157) jenis data yang diperlukan dalam sebuah penelitian kualitatif meliputi sebagai berikut:

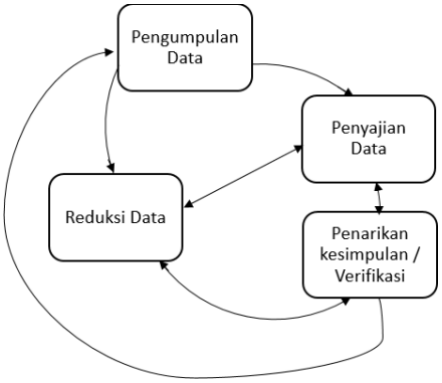
1. Kata-kata serta tindakan orang yang sedang diwawancara dan diamati adalah sumber data yang utama.
2. Sumber data tertulis, sebagai sumber data pendukung bisa berasal dari buku, arsip, jurnal ilmiah, serta dokumen pribadi maupun dokumen resmi.
3. Foto atau gambar yang menghasilkan data deskriptif yang bermanfaat untuk mengulas segi subjektif dan hasil dari foto atau gambar tersebut dianalisis secara induktif.

Dari beberapa jenis data yang telah dijelaskan di atas, penulis menggunakan poin a serta poin b sebagai teknik pengambilan data, yaitu jenis data kata-kata, wawancara, serta menggunakan sumber tertulis yang berada di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan membagi tiga bagian, yaitu:

1. Observasi/Pengamatan
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data memiliki prinsip sebagai pengolah data dan menganalisis data yang terkumpul sehingga data menjadi sistematis, teratur, terstruktur, dan memiliki makna. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017:246) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis interaksi (interactive analysis models) yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman (2009:18) yaitu dimana komponen reduksi data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.



Gambar 1. *Teknik Analisis Data Kualitatif*

Sumber: Miles dan Huberman (2009:18)

Kemudian setelah data terkumpul, maka tiga komponen analisis (reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan) saling berinteraksi. Dalam merencanakan pengolahan data kualitatif penulis menggunakan perangkat lunak Hyper RESEARCH. Alasan penggunaan perangkat lunak tersebut dikarenakan mudah untuk digunakan, bisa digunakan pada windows maupun macOS, fleksibel, serta efektif dalam mengolah data.

Data yang diperoleh dapat direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok serta difokuskan pada hal-hal penting dalam bentuk code dengan HyperRESEARCH. Kemudian data hasil dikelompokkan berdasarkan satu konsep, tema, dan kategori tertentu, agar memberikan gambaran yang lebih akurat tentang hasil pengamatan. Selanjutnya proses display data dilakukan dengan pemilihan bagian yang memiliki kesamaan untuk dikategorisasikan menurut pokok permasalahan atau fokus penelitian.

Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data menurut Moleong (2017:321) merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep validitas dan konsep reliabilitas. Dalam menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, yang didasarkan pada 4 kriteria, diantaranya adalah derajat *credibility* (kepercayaan), *transferability* (keteralihan), *dependability* (kebergantungan) dan *confirmability* (kepastian).

Validitas menurut Sugiyono (2017:267) adalah ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapat. Sedangkan reliabilitas menurut Stainback dalam Sugiyono (2017:268) adalah derajat konsistensi dan

stabilitas data atau temuan. Maka dengan itu menurut penjelasan Sugiyono (2017:270) adalah sebagai berikut:

a. Credibility
b. Transferability
c. Dependability
d. Confirmability

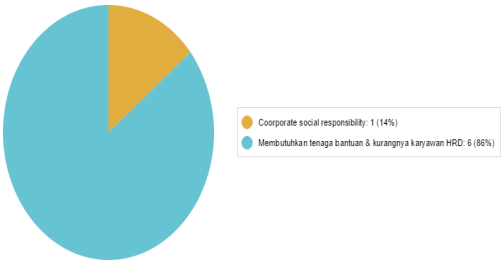
Triangulasi sumber menurut Sugiyono (2017:241), merupakan teknik yang bertujuan untuk memperoleh data dari sumber yang beragam dengan cara pengumpulan data yang sama. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang didapatkan dalam waktu dan alat yang berbeda, yang bertujuan untuk mengetahui beberapa penyebab terjadinya perbedaan jawaban dari para narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Aspek Analisis Beban Kerja

a. Analisis Pekerjaan (Jabatan)

Dalam unsur kebutuhan trainee dari bidang HRD terdapat 6 dari 7 informan sependapat bahwa membutuhkan tenaga bantuan trainee pada departemen HRD hal ini didasarkan oleh kurangnya jumlah karyawan HRD. Jumlah karyawan HRD yang kurang sesuai dengan standar yang ada pada Marriott, seharusnya ada 5 *manning* karyawan pada departemen HRD.

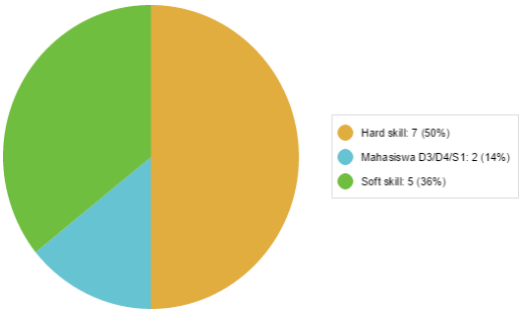


Gambar 2. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Kebutuhan Trainee HRD*

Sumber: Olah Data, 2021

Namun pada kenyataanya karyawan yang ada hanya 4 orang yang terdiri dari 1 Assistant Dir. HRD, 1 Assistant HR & L+D Manager, 2 Supervisor, dan tidak memiliki *staff rank* & *file level*. Oleh karena tidak memiliki *staff rank & file level* atau bisa disebut

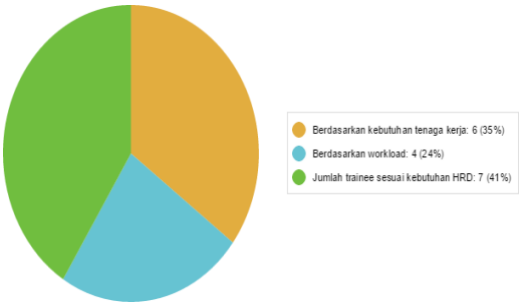
tingakatan paling rendah, maka departemen HRD sangat memerlukan bantuan tenaga kerja dari trainee



Gambar 3. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Kualifikasi Trainee HRD yang Dibutuhkan*

Sumber: Olah Data, 2021

Trainee pada departemen Human Resources Development JW Marriott Hotel Surabaya memiliki 3 unsur kualifikasi yaitu, trainee diharuskan memiliki latar belakang pendidikan atau seorang mahasiswa yang sedang menempuh jenjang D3,D4/S1 kemudian kualifikasi lainnya dibagi menjadi 2 hal yang tidak dapat dipisahkan yaitu, hard skill dan soft skill. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa Hard skill dalam kualifikasi disini adalah pengetahuan dasar administrasi, Bahasa Inggris, Ms.Office, serta desain grafis. Kemudian Soft skill yang harus dimiliki adalah sifat willingness, cekatan, jujur, tegas, dan good attitude.



Gambar 4. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Penetapan Kebutuhan dan Jumlah Trainee HRD*

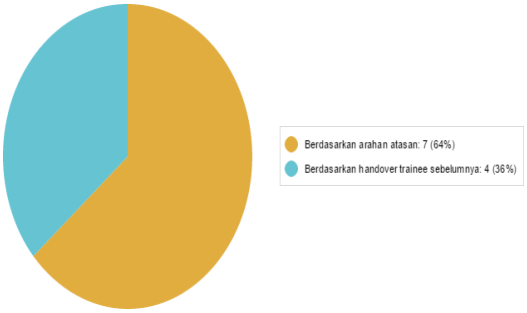
Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis serta hasil reduksi data dapat diketahui bahwa penetapan kebutuhan jumlah trainee di HRD ditentukan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja, dan berdasrakan workload yang ada. Berdasarkan kedua unsur tersebut dan juga dikarenakan karyawan HRD hanya 4 orang maka ditetapkan

2 trainee untuk menggantikan kurangnya 1 karyawan, jadi secara keseluruhan penetapan kebutuhan jumlah trainee pada departemen HRD JW Marriott Hotel Surabaya, memiliki 3 trainee dengan jumlah manning setiap harinya adalah 2 trainee.

b. Analisis Uraian Pekerjaan

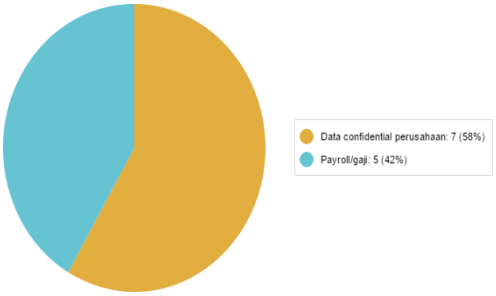
Penentuan uraian pekerjaan tidak dilakukan berdasarkan SOP karena menetapkan uraian pekerjaan trainee berbeda dengan uraian pekerjaan karyawan, menurut HR Coordinator SOP menegenai uraian pekerjaan trainee sifatnya tidak wajib, itu sependapat dengan apa yang disampaikan Assist. HR & L+D Manager bahwa SOP untuk trainee tidak terlalu spesifik digunakan mengingat kondisi pandemi yang ada, mengharuskan trainee bisa lebih fleksibel dalam melakukan uraian pekerjaan.



Gambar 5. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Penentuan Uraian PekerjaanTrainee HRD*

Sumber: Olah Data, 2021

Penetapan uraian pekerjaan trainee HRD JW Marriott Hotel Surabaya pada dasarnya ditetapkan oleh arahan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dan juga uraian pekerjaan trainee berasal dari hand over uraian pekerjaan trainee periode sebelumnya berupa to do list daily, weekly, dan monthly.



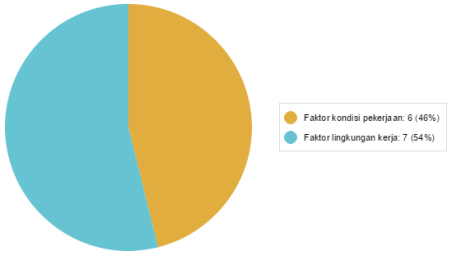
Gambar 6. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Batasan Uraian PekerjaanTrainee HRD*

Sumber: Olah Data, 2021

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa terdapat dua unsur dalam batasan uraian pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh trainee yaitu data confidential perusahaan meliputi audit, kontrak karyawan, internal issue, data privasi karyawan Kemudian mengenai keuangan payroll/gaji dalam hal ini trainee tidak diperbolehkan untuk melakukan tugas keuangan selain dikarenakan privasi hal ini memiliki tanggung jawab yang sangat besar dan tidak memungkinkan untuk dilimpahkan kepada trainee.

C. Analisis Beban Kerja

Disebutkan bahwa faktor lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap indikator beban kerja trainee HRD, pada lingkungan pekerjaan departemen HRD JW Marriott Hotel Surabaya dapat diketahui bahwa indikator besar dan rendahnya beban kerja tergantung dari siapa dan bagaimana yang memberikan instruksi pekerjaan kepada trainee HRD.



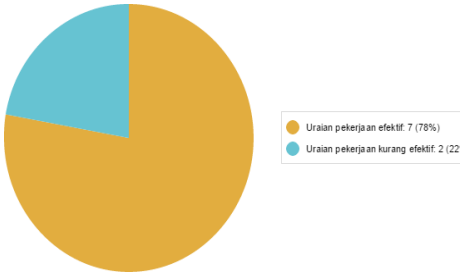
Gambar 7. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Beban Kerja*

Sumber: Olah Data, 2021

Kemudian faktor berikutnya adalah faktor kondisi pekerjaan. mempengaruhi beban kerja trainee HRD, kondisi pekerjaan yang ada pada trainee bersifat seasonal serta pekerjaan diluar dari uraian yang telah disebutkan pada analisis uraian pekerjaan yang bersifat mendadak, dapat mempengaruhi indikator besaran beban kerja trainee HRD.

1. Aspek Implementasi Uraian Pekerjaan

Berdasarkan hasil reduksi data, dapat diketahui bahwa terdapat dua unsur yang menunjukkan efektitas uraian pekerjaan yang diberikan kepada trainee HRD. Uraian pekerjaan yang ada untuk saat ini dapat dikatakan sudah efektif dalam meringankan dan melancarkan operasional di HRD.



Gambar 8. *Hasil Analisis Quesioner Terkait Efektivitas Uraian PekerjaanTrainee HRD*

Sumber: Olah Data, 2021

Meskipun begitu uraian pekerjaan masih kurang efektif pada saat masa pergantian trainee, Kemudian juga uraian pekerjaan yang dikerjakan oleh trainee masih belum se-efektif jika dilakukan oleh seorang karyawan.

Kesesuaian uraian pekerjaan, dan beban kerja terhadap kemampuan *trainee* HRD

Berdasarkan jawaban informan, dapat diketahui bahwa ada 3 informan yang hanya mengungkapkan beban kerja trainee overload, kemudian 4 informan lainnya menjawab beban kerja trainee overload tetapi masih sesuai dengan kemampuan trainee.

Pendapat yang diungkapkan oleh ke 3 informan berikut (STNA 1, TRA 1, TRA 2), mereka mengungkapkan bahwa beban kerja trainee yang ada itu overload dikarenakan ada beberapa uraian pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas bagi seorang trainee dan pekerjaan yang memang belum saatnya dilakukan oleh trainee.

Kemudian ada 4 informan (STA 1, STA 2, STA 3, TRNA 1) lainnya yang mengungkapkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada trainee memang sudah sesuai dengan kemampuan trainee itu sendiri, tetapi menurutnya tidak menutup kemungkinan bahwa jika ada beban kerja yang overload diberikan kepada trainee, dikarenakan adanya faktor faktor yang telah disebutkan pada aspek analisis beban kerja. Dapat diketahui bahwa struktur organisasi JW Marriott Hotel Surabaya hanya memiliki 4 orang karyawan yang terdiri dari Executive Committee, Manager, dan Supervisor. Dikarenakan tidak memiliki staff rank & file level pada departemen HRD, maka mereka melakukan penerimaan trainee pada departemen HRD agar dapat membantu kelancaran kegiatan pekerjaan. Dengan tidak adanya staff rank & file level maka trainee diperlakukan sebagaimana seorang staff yang memiliki tugas dan

tanggung jawab yang belum bisa dikerjakan dengan ideal oleh trainee selayaknya seorang staff.

KESIMPULAN

Dalam kondisi Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia memberikan beberapa dampak terhadap kegiatan operasional akomodasi perhotelan, salah satu yang terdampak adalah JW Marriott Hotel Surabaya. Pada departemen HRD ternyata semakin membutuhkan trainee sebagai tenaga sumber daya tambahan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, dikarenakan masih kurang idealnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki HRD. Dalam proses rekrutmen trainee ada kualifikasi yang dibutuhkan yaitu trainee diharuskan berlatar belakang pendidikan D3, D4/S1, kemudian memiliki soft skill dan hard skill, kualifikasi disini diharapkan agar trainee yang terpilih dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam penentuan jumlah trainee tergantung oleh kebutuhan serta workload yang ada. Kemudian saat melakukan kegiatan On the Job Training terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja trainee. Faktor utama yang paling berpengaruh adalah faktor kondisi pekerjaan, kemudian saat melakukan OJT terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja trainee. Faktor utama yang paling berpengaruh ialah faktor kondisi pekerjaan, faktor lingkungan kerja dan faktor atasan.

DAFTAR REFERENSI

Agus, B. (2017). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. Bandung: Jurnal Manajemen Pelayanan Publik Vol 1 No 1, Universitas Padjadjaran Bandung

Batjo, N. &. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.

Huberman, M. B. (2009). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Jakarta: UI-Press.

Jonker, J. B. (2011). Metodologi Penelitian Panduan Untuk Master Dan Ph.D. Dibidang Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Pranoto, L. H. (2020). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PPM Manajemen.

Qodri Z, M. L. (2017). Panduan Lengkap HRD & GA. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Riyanto, Y. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan. Surabaya: Penerbit SIC.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sulastiyono, A. (2011). Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Bandung: Alfabeta.

Sutiah. (2020). Analisis Human Resource Development, Community Develop Dan Networking Perguruan Tinggi. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Tarwaka. (2014). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

Widoyoko, E. P. (2014). Teknik Penyusunan Instrumen

Winekas, P. (2019). Analisis Beban Kerja Trainee di Human Resources Departement Padma Hotel Bandung. Bandung: Skripsi Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Depok: RajaGrafindo Persada.