

BAB V

KIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta identifikasi masalah pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan pada Hotel Mercure Bandung Bagian Food and Beverage Departement memiliki nilai rata-rata 3,64 artinya karyawan merasa puas, hal ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dihadapi walaupun masih ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan.
2. Motivasi kerja karyawan pada Hotel Mercure Bandung Bagian Food and Beverage Departement dapat dikatakan baik yang memiliki nilai rata-rata 3,94. Walau demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan, dan merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan. Dengan demikian secara keseluruhan Motivasi di Hotel Mercure Bandung Bagian Food and Beverage Departement berada dalam kondisi tinggi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung 66.197 lebih besar dari Ftabel 3,21, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bandung Bagian Food and Beverage Departement.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas di atas, maka penulis mencoba menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan, diantaranya adalah:

1. Kepuasan kerja karyawan pada Bagian Food and Beverage Departement di Hotel Mercure Bandung, dalam hal pekerjaan itu sendiri dimana terjadi beban kerja yang tidak merata diantara pegawai, sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan disesuaikan dengan keahlian dan jobdesk

yang ditentukan sehingga kinerja karyawan yang di hasilkan akan lebih meningkat lagi.

2. Motivasi kerja karyawan pada Hotel Mercure Bandung Bagian Food and Beverage Departement, dalam hal kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja, juga kebutuhan akan perasaan dihormati perusahaan harus meningkatkan apresiasi dalam bentuk apapun terhadap kelebihan dan hal hal positif yang dilakukan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dalam melakakukan pekerjaannya.
3. Perusahaan sebaiknya memfasilitasi karyawan seperti mengadakan pertemuan secara terjadwal antara atasan dan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan saran, terjadi komunikasi antara atasan dan karyawan, dan intruksi intruksi kerja yang di berikan pada karyawan dapat dimengerti dan di pahami karena terjalin komunikasi yang baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.
4. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya akan lebih baik jika mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.