

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Hotel Padma Bandung. Hasil kinerja yang dilihat dari penelitian ini adalah secara *in-role performance* dan *innovative performance*. Setelah penulis mengadakan proses penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Hotel Padma Bandung, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu simpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

- a. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *in-role performance* dengan total kontribusi sebesar 56,3 persen ($b_{11}=0,563$; $p < 0,01$), sedangkan sisanya sebesar 43,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Maka dapat dikonfirmasi bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja kerja dari dimensi *in-role performance*.
- b. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *innovative performance* dengan total kontribusi sebesar 0,7 persen ($b_{12}=0,007$; $p < 0,01$), sedangkan sisanya sebesar 99,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diamati dalam penelitian ini. Maka dapat dikonfirmasi bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja kerja dari dimensi *innovative performance*. Menurut Gunawan (2013) kinerja kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, namun dapat dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lainnya, seperti: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive boss*, bonus.

- c. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, variabel kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan Hotel Padma Bandung termasuk ke dalam kategori yang relatif tinggi. Dengan nilai *Mean* dan *Standard Deviasi* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,66 dan 0,69. Kemudian untuk variabel kinerja kerja sebesar: *In-role performance* (M=3,72; SD=0,83) dan *Innovative performance* (M= 3,70; SD= 0,61).

5.2 Implikasi Penelitian

Bagi Hotel Padma Bandung, penelitian dapat berguna sebagai suatu gambaran pentingnya meningkatkan kepuasan kerja yang dapat berdampak langsung pada kinerja kerja karyawan berdasarkan *in-role performance*. Apabila *in-role performance* dapat ditingkatkan, maka karyawan akan dapat bekerja lebih baik sesuai dengan *job description* dan menyelesaikan tugas-tugas yang mengacu pada kegiatan yang berkaitan dengan persyaratan peran formal karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *in-role performance* antara lain: perusahaan harus dapat memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang tertera dalam *job description*, dapat memenuhi semua tanggung

jawab terkait dengan pekerjaan, dan memastikan bahwa karyawan tidak pernah mengabaikan berbagai aspek pekerjaan yang wajib untuk dikerjakan.

Kemudian untuk meningkatkan *innovative performance*, perusahaan perlu menganalisis beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan berdasarkan *innovative performance*, seperti yang diungkapkan oleh Chen dan Huang (2007) perusahaan harus lebih menekankan pada karakteristik karyawan yang kreatif dan fleksibel, berani dalam pengambilan risiko, dan memiliki pemahaman terhadap ketidakpastian dan ambiguitas dalam tindakan *staffing*, karena melalui tindakan *staffing* yang efektif karyawan menjadi sumber penting ide-ide baru dalam proses inovatif perusahaan. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan *innovative performance* antara lain: perusahaan harus mampu mengarahkan karyawan untuk dapat menciptakan ide-ide baru, membiarkan karyawan berkreasi dengan ide-ide baru mereka, memberikan persetujuan atas ide-ide *innovative* yang diciptakan atau dikemukakan oleh karyawan, dan membiarkan karyawan untuk mencari berbagai metoda, teknik atau instrumen kerja baru yang mendukung ide-ide kreatif mereka. Karena proses inovasi sering membutuhkan waktu yang lama, tidak pasti, dan *multidisciplinary*, maka perusahaan harus mampu mengkomunikasikan pentingnya dan nilai inovasi sebagai prioritas perusahaan, dan menyediakan mekanisme penilaian formal untuk mengukur *innovative performance* dan hasil kinerja kerja dalam *innovative performance* (Brockbank, seperti yang dikutip dalam Chen & Huang, 2007).

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, peneliti tidak mendapat responden dari departemen *Steward, Spa & Health Club* dan *Banquet* karena adanya keterbatasan waktu penelitian. *Kedua*, saat dilakukan pengujian *Box's M* terlihat bahwa data tidak homogen, artinya perbedaan *varians* data yang muncul terlalu besar.

Dengan demikian, beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian mendatang. *Pertama*, dalam mengukur tingkat kinerja kerja akan lebih baik apabila penilaian ini dilakukan oleh *supervisor* atau penyelia supaya hasil penilaian kinerja lebih akurat dan tidak terjadi bias. Hal ini mengacu pada penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (seperti yang dikutip dalam Sami'an, n.d) bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mengacu pada Werther dan Davis (seperti yang dikutip dalam Sami'an, n.d) bahwa penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu: *Performance Improvement, Compensation adjustment, Placement decision, Training and development needs, Career planning and development, Staffing process deficiencies*, dan *Informational inaccuracies and job-design errors*. Dengan demikian, penilaian kinerja akan lebih baik jika dilakukan oleh *supervisor*. *Kedua*, populasi dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan dalam jumlah yang lebih besar, yaitu dengan jumlah sampel sama dengan banyaknya butir pertanyaan dalam kuesioner dikalikan dengan 10 (sepuluh) atau 5 (lima). Teknik pengukuran sampel dengan menggunakan acuan kuesioner dengan mengalikan jumlah butir instrument sebanyak 5 kali, tetapi lebih ideal apabila dikalikan 10 ini diungkapkan oleh Hair *et*

al. (1998). Dengan jumlah sampel yang besar ini, penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan cara membandingkan atau mengukur tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di beberapa hotel bintang 5 di Kota Bandung.