

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Cemerlang mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian staf dan operasional, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan Hotel Cemerlang pada bagian staf dan operasional masih rendah. Karena dari hasil penelitian, ditemukan beberapa karyawan yang masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Cemerlang pada bagian staf dan operasional berasal baik secara ekstrinsik maupun intrinsik. Di mana motivasi ekstrinsik tersebut dapat berasal dari apa yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja mereka seperti: penggajian, promosi, pelatihan, kesempatan-kesempatan pelatihan, pujian. Sedangkan motivasi intrinsik dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri dan tidak dipaksakan dari luar, misalnya: rasa tanggung jawab, rasa berprestasi, kebebasan bertindak, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, pekerjaan yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk maju.

2. Dari hasil penelitian yang diperoleh, kinerja karyawan Hotel Cemerlang pada bagian staf dan operasional sudah cukup baik. Ini menandakan bahwa karyawan berupaya bekerja secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat diantaranya melalui: kualitas dan kuantitas kerja karyawan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hubungan kerja sama antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja.
3. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian staf dan operasional pada Hotel Cemerlang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang diperoleh, di mana terdapat korelasi yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja sebesar 0,79. Ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang berarti dengan kinerjanya. Dari hasil perhitungan juga, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 62,41%, dan sisanya sebesar 37,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Dengan melihat kesimpulan di atas, maka penulis ingin mencoba menyampaikan beberapa saran; diantaranya:

1. Untuk dapat memperoleh motivasi kerja yang tinggi, motivasi kerja karyawan Hotel Cemerlang masih perlu untuk ditingkatkan, terutama bagi beberapa karyawan Hotel Cemerlang yang masih kurang memiliki motivasi kerja secara intrinsik. Meningkatkan motivasi secara intrinsik dapat dilakukan dengan memberikan seminar-seminar pada karyawan guna membangun dan mendorong

motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu agar dapat diperoleh motivasi secara intrinsik, sebuah pekerjaan perlu memiliki beberapa karakteristik seperti : integrasi, otonomi, signifikansi pekerjaan, pengembangan kemampuan, keragaman, dan umpan balik. Dengan menciptakan pekerjaan yang memiliki karakteristik di atas, maka motivasi intrinsik dapat ditingkatkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang masih perlu ditingkatkan diantaranya dapat melalui pemberian perhatian oleh atasan, pemberian pujian atas hasil kerja, memberikan pelatihan-pelatihan, memberikan imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan , serta meningkatkan sarana yang tersedia untuk bekerja.

2. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal, pihak Hotel Cemerlang perlu memperhatikan setiap kinerja karyawannya. Sehingga apabila terjadi penurunan kinerja, dapat dengan cepat diketahui dan diperbaiki.
3. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak Hotel Cemerlang dalam meningkatkan motivasi kerjanya sudah cukup baik, namun motivasi kerja karyawannya masih perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawannya agar semakin baik.