

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan selama melakukan magang atau *on the job training* di Hotel Aston Pasteur Bandung termasuk ke dalam kategori puas. Pada tingkat puas hal ini tergambar pada fasilitas-fasilitas penunjang dalam pekerjaan yang baik dengan diberikannya alat bantu operasional seperti atk dll, selanjutnya tingkat tingkat kepuasan kerja tinggi tergambar pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kinerja kerja karyawan
2. Tingkat kinerja kerja karyawan selama melakukan *on the job training* di Hotel Aston Pasteur Bandung termasuk ke dalam kategori puas. Pada tingkat kinerja kerja terdapat tingkat puas yang direspon positif oleh trainee, hal tersebut dapat tergambar dari usaha maksimal yang telah mereka tuangkan dalam pekerjaan tersebut.
3. Pada Hotel Aston Pasteur Bandung, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 42,1%. Sedangkan variabel lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

5.2.1 Bagi Perusahaan

Rekomendasi ini berdasarkan tanggapan terhadap survei yang diberikan kepada staf Hotel Aston, dan bertujuan untuk kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan:

1. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan memberikan tanggapan netral terhadap beban kerja dan lamanya waktu kerja yang mereka terima. Hal ini mengindikasikan pentingnya untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja dan waktu kerja di Hotel Aston. Untuk mengatasi hal ini, manajemen perlu mempertimbangkan beberapa langkah. Pertama, mereka bisa melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas agar lebih merata di antara karyawan, memastikan bahwa tidak ada yang terlalu dimuat dengan pekerjaan yang

Ridho Anggoro, 2024

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TRAINEE DI HOTEL ASTON PASTEUR BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berlebihan. Selain itu, penting untuk memperhatikan jam kerja yang diterapkan, memastikan bahwa waktu kerja tidak melebihi standar yang wajar dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Manajemen juga bisa mempertimbangkan implementasi kebijakan fleksibilitas waktu kerja atau penyediaan opsi kerja jarak jauh untuk memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan pribadi sehingga karyawan menjadi nyaman.

2. Berdasarkan temuan dari survei yang dilakukan, terdapat sebagian karyawan yang memberikan tanggapan netral terhadap pernyataan "Saya selalu pulang dari tempat bekerja tepat waktu". Hal ini menandakan adanya potensi perbaikan dalam manajemen waktu dan pengaturan jadwal kerja di Hotel Aston. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen perlu mengambil langkah-langkah yang tepat. Pertama, mereka harus mengevaluasi ulang jadwal kerja yang diterapkan untuk memastikan bahwa waktu yang ditetapkan untuk pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Selain itu, penting untuk mengkomunikasikan dengan jelas harapan terkait jam kerja kepada seluruh karyawan. Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang patuh terhadap waktu kerja dapat menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan kepatuhan karyawan lainnya. Terakhir, perlu adanya pemantauan dan memberikan umpan balik secara teratur terkait kehadiran dan kedisiplinan karyawan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Jika penelitian di masa mendatang ingin temuannya lebih mencerminkan kenyataan, mereka harus menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih representatif, memperluas rentang variabel independen yang mereka periksa, dan seterusnya. Peneliti dapat mempelajari lebih lanjut tentang isu yang mereka pelajari jika mereka menggunakan lebih banyak responden. Generalisasi temuan penelitian dapat dieksplorasi lebih lanjut dengan melakukan lebih banyak penelitian menggunakan tujuan penelitian alternatif. Melibatkan hotel atau sektor lain dalam industri perhotelan dapat membantu memberikan pandangan yang lebih holistik.