

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Hotel Preanger, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori baik hingga sangat baik. Karyawan cukup termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan beberapa hasil temuan dari terpenuhinya beberapa indikator seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan sosial. Namun, terdapat aspek mengenai penghargaan atas hasil kerja yang perlu menjadi perhatian dan dapat ditingkatkan kembali oleh pihak manajemen Grand Hotel Preanger. Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan ditunjukkan hasil temuan yaitu tingginya komitmen karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, kemampuan dalam memenuhi target kerja, pengelolaan waktu yang efisien dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal tersebut perlu dipertahankan untuk mencapai tujuan yang selaras dengan lingkungan kerja perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut dibuktikan melalui analisis regresi sederhana dan didukung oleh koefisien determinasi yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji *effect size Cohen's d* pun menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh atau efek yang sangat besar terhadap kinerja karyawan tidak hanya secara statistik, tetapi juga secara praktis.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran dan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia khususnya pada industri perhotelan.

- 1) Bagi Perusahaan (Grand Hotel Preanger)

Dari hasil penelitian yang diperoleh, indikator kebutuhan akan pengakuan memiliki nilai rata-rata terendah dalam variabel motivasi kerja. Oleh karena

itu, pihak manajemen hotel disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun non-formal. Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antarrekan kerja dan komunikasi yang baik memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, Grand Hotel Preanger disarankan untuk terus membangun lingkungan kerja yang terbuka, partisipatif, dan menciptakan kerjasama tim yang solid antardepartemen.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dunia pendidikan, khususnya dalam pengembangan kurikulum yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di sektor pariwisata. Dengan studi kasus atau contoh nyata dari industri, pelajar/mahasiswa dapat lebih mudah memahami bagaimana konsep motivasi diterapkan secara langsung dan bagaimana dampaknya terhadap hasil kerja. Hal ini juga dapat membantu mempersiapkan lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dan mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal komunikasi dengan pihak objek penelitian, yang pada beberapa tahapan menyulitkan proses pengumpulan data maupun pengolahan data. Oleh karena itu, untuk meminimalisasi hambatan komunikasi, peneliti sebaiknya membangun komunikasi yang lebih intens dan formal sejak tahap awal penelitian. Hal ini penting agar proses pengambilan data dapat berjalan lebih lancar dan respon yang diberikan lebih representatif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek dan lokasi penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil dengan melakukan penelitian di hotel lain dengan klasifikasi bintang yang berbeda atau pada perusahaan jasa lainnya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif yang mungkin tidak sepenuhnya menghasilkan temuan yang kompleks. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menerapkan desain penelitian yang lain untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam.