

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Dan Saran

Padabagianakhir dariskripsiini, penulisakanmengemukakanbeberapakesimpulan dan saran yang didasarkanpadatemuandarihasilpenelitiandanuraianpadabab-babsebelumnyamengenaimasalah yang diteliti, yaitu : Analisis Faktor-FaktorKepuasanKerja Terhadap *Turnover* Karyawan *Food and Beverage Departemen* Di Hotel Gumilang Regency Bandung.

5.1.1 Kesimpulan

Sebagaijawabanatas pertanyaanpenelitiandapatdisimpulkanbeberapahalyait usebagaiberikut:

1. PemberianGaji di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang cukup, halinimenunjukkanbahwaGaji di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung beradapadakategori yang **cukup**.
2. Pekerjaanitusendiri di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang cukup, halinimenunjukkanbahwapekerjaanitusendiri di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung beradapadakategori yang **cukup**.
3. Keberadaanrekankerjadi *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang baik, halinimenunjukkanbahwarekankerjadi *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandungberadapadakategori yang **baik**.

4. Keterbukaanpromosidi *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang cukup, halinimenunjukkanbahwapromosidi *Food and Beverage Departement*Hotel Gumilang Regency Bandung beradapadakategori yang **cukup**.
5. Keberadaanatasandi *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang cukup, halinimenunjukkanbahwaatasan di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung beradapadakategori yang **cukup**.
6. Tingkat *turnover*karyawandi *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung berdasarkanhasildaritanggapanrespondenberadapadatingkat yang cukup, halinimenunjukkanbahwa*turnover* di *Food and Beverage Departement* Hotel Gumilang Regency Bandung beradapadakategori yang **cukup**.
7. Secarakeseluruhanberdasarkanhasilpengujianhipotesis yang telahdilakukanmenunjukkanbahwaterdapatpengaruh yang signifikanantarakepuasankerja yang terdiridarigaji, pekerjaanitusendiri, rekankerja, promosi, danatasanterhadap*turnover*karyawan*food and beverage departement* di Hotel Gumilang Regency Bandung. Gambarankepuasankerja yang berada di Hotel Gumilang Regency Bandung daripenelitianiniterjawabdarihasilujhipotesis yang telahdilakukan, bahwaatasanmemilikipengaruh yang paling signifikanataudominanterhadap*turnover*karyawan*food and beverage departement*.
 Denganpenilaiantertinggiadalahbantuanadanawasanatasankepadakaryawan, sedangkanpenilaianterendahadalahkeadilan yang diberikanolehatasan. Gambarankepuasankerja yang dilakukan di Hotel Gumilang Regency Bandung daripenelitianiniterjawabdarihasilujhipotesis yang telahdilakukanbahwapekerjaanitusendiri yang memilikinilaiertinggiadalahkesesuaianpekerjaan yang dilakukandengankemampuan,

sedangkan penilaian terendah adalah kepuasan terhadap kebebasan dalam membuat kreativitas sendiri. Gambaran kepuasan kerja yang dilakukan di Hotel Gumilang Regency Bandung dari penelitian ini terjawab dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwa gaji yang memiliki nilai tertinggi adalah keadilan dalam pemberian gaji, sedangkan penilaian terendah adalah kesesuaian pemberian upah lembur. Sedangkan rekan kerja dan promosi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan.

5.1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari temuan yang telah dihasilkan, maka, penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut: Manajemen Hotel Gumilang Regency Bandung perlu mengupayakan secara optimal usaha-usaha dalam memperbaiki *Turnover* karyawan dengan menggunakan pendekatan kepuasan kerja melalui :

1. Lebih memperhatikan pada kegiatan-kegiatan yang akan dilakukannya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan seperti memberikan keadilan dalam pemberian gaji, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, atasan harus lebih sering membantukan dan mengawasi dan lebih memfokuskan pada faktor-faktor kepuasan kerja yang masih kurang dan mempertahankan faktor-faktor kepuasan kerja yang sudah baik.
2. Strategi pengembangan di masa yang akan datang yang harus dilakukan oleh pihak Hotel Gumilang Regency Bandung guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan *food and beverage departement* adalah dengan menentukan atasan yang mempunyai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain, mengingatkan lebih banyak karyawan yang sangat peka terhadap masalah bantuan atasan dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

3. Pihak Hotel Gumilang Regency Bandung perlu untuk memberikan kesempatan yang mudah kepada setiap karyawan untuk konseling kepada HRD Hotel Gumilang Regency Bandung, sehingga karyawan bisa dengan mudah mengungkapkan segala macam keluhan nya yang dihadapi selama bekerja.
4. Kepada para peneliti, agar melakukan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan kepuasan kerja untuk mengetahui faktor-faktor lain apakah selain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atas dan promosi yang mempengaruhi *Turnover*.