

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis *path* yang dilaksanakan mengenai pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung yang dilakukan pada karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran dari pelatihan dapat dilihat dari pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan dan meningkatkan kualitas kerja memperoleh nilai yang tinggi sehingga dapat dikatakan pelatihan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung sudah berjalan dengan baik. Dimensi pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas memperoleh skor tertinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan program pelatihan, tujuan dan sasaran yang jelas menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelatihan tersebut. Ketika tujuan dan sasaran pelatihan tidak jelas, maka pelatihan yang dilakukan akan sia-sia, tidak akan ada hasil yang menguntungkan dan mengakibatkan pemborosan anggaran perusahaan.

2. Gambaran dari motivasi kerja dapat dilihat dari indikator orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu memperoleh nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung cukup tinggi. Dimensi mengenai karyawan yang mempunyai program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya memperoleh skor tertinggi dari pada dimensi lainnya. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang tinggi sangat didukung dengan program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.
3. Gambaran dari kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan dalam pekerjaan, tepat waktu dalam kehadiran dan kebebasan memperoleh nilai yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung tinggi. Dimensi kualitas kerja memperoleh skor tertinggi dibanding dimensi lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kualitas kerja karyawan tersebut.

4. Pelatihan yang dilakukan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi yang tinggi sebesar 74,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pelatihan sering dilakukan dan terlaksana dengan baik maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.
5. Pelatihan yang dilakukan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang tinggi sebesar 76,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pelatihan sering dilakukan dan terlaksana dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.
6. Motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang tinggi sebesar 81,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya pun akan semakin baik.

5.2 Rekomendasi

Adapun saran untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya Geulis Boutique Hotel & Café Bandung harus terus berusaha melakukan perbaikan produktivitas perusahaan berdasarkan kinerja perusahaan. Salah satunya melaksanakan pelatihan dengan baik dan berkesinambungan untuk terciptanya motivasi kerja karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah salah satu program yang harus dilakukan setiap perusahaan dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan mengenai perusahaan secara umum maupun mengenai pekerjaan secara khusus. Berdasarkan tanggapan responden, indikator menggunakan instruktur pelatihan yang profesional termasuk dalam tingkat rendah. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus agar pada pelatihan selanjutnya perusahaan dapat melakukan seleksi instruktur sebelum melakukan pelatihan dengan demikian pelatihan akan berjalan dengan baik.
2. Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, ketika perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya maka tingkat kepedulian karyawan terhadap perusahaan akan berkurang, hal tersebut mengidentifikasi bahwa motivasi karyawan rendah. Berdasarkan tanggapan responden, indikator tanggung jawab pribadi karyawan dalam pekerjaan termasuk dalam tingkat rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan berdasarkan kriteria yang berbeda. Harus ada solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perusahaan harus melakukan strategi khusus agar motivasi kerja karyawan kembali tinggi, salah satunya bisa dengan pemberian penghargaan kepada karyawan teladan atau mengadakan *gathering* dalam bentuk *outbond* agar semua karyawan dapat saling mengenal satu sama lain dan terbentuk tim kerja yang tangguh.
3. Kinerja karyawan didalam perusahaan sangat penting, dari sudut pandang organisasi atau perusahaan kinerja karyawan menjadi suatu catatan penting

untuk mengetahui tingkat kinerja suatu karyawannya. Berdasarkan tanggapan responden, indikator kesesuaian waktu pada jam masuk dan pulang bekerja termasuk dalam tingkat rendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan akan lebih disiplin dan dapat bekerja pada waktu kerja yang telah ditentukan.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak bisa dipandang sebelah mata, setiap perusahaan harus mempunyai program pelatihan untuk karyawannya agar mempunyai tenaga kerja yang tangguh dan siap pakai pada saat perusahaan membutuhkan dalam rangka menghadapi persaingan bisnis yang semakin meningkat.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang baik akan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini penulis merekomendasikan agar Geulis Boutique Hotel & Café Bandung harus tetap menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kembali kualitas pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan, baik dari segi tujuan maupun pelaksanaan sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal.

6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini penulis merekomendasikan agar Geulis Boutique Hotel & Café Bandung harus tetap menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan dengan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan. Sehingga ketika kebutuhan karyawan telah terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan mempunyai kewajiban untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan