BAB V
SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Padma Hotel Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan Padma Hotel Bandung terhadap seluruh sub variabel dalam kepuasan kerja berada dalam kategori cukup/netral. Sub variabel keterlibatan sosial memiliki perolehan skor paling tinggi yaitu sebesar 1473 dengan rata-rata skor 2,95. Disusul oleh sub variabel kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan dengan skor 2257 dan rata-rata skor 3,99. Kemudian sub variabel pengembangan karir dengan skor 843 dan rata-rata skor 2,81. Terakhir ialah sub variabel gaji dan tunjangan dengan skor 560 dan rata-rata skor 2,80. Hasil rekapitulasi dari persepsi karyawan Padma Hotel Bandung terhadap keempat sub variabel tersebut berada pada kategori cukup/netral yaitu dengan perolehan skor sebesar 5133 dan rata-rata skor 2,85. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan Padma Hotel Bandung belum puas dengan pekerjaan mereka.
2. Persepsi karyawan Padma Hotel Bandung terhadap seluruh dimensi dalam loyalitas karyawan berada dalam kategori cukup/netral. Dimensi elemen pelayanan dan lokasi memiliki perolehan skor paling tinggi yaitu sebesar 1188 dengan rata-rata skor 2,97. Disusul oleh dimensi komitmen terhadap manajer dan perusahaan di urutan kedua dengan perolehan skor sebesar 1469 dan rata-rata skor 2,94. Kemudian dimensi keuntungan/tunjangan pribadi di urutan ketiga dengan perolehan skor sebesar 1147 dan rata-rata skor 2,87. Lalu dimensi karir dan status di urutan keempat dengan perolehan skor sebesar 837 dan rata-rata skor 2,79. Terakhir dimensi kondisi pekerjaan dengan perolehan skor sebesar 1375 dan rata-rata skor 2,75. Hasil rekapitulasi dari persepsi karyawan Padma Hotel Bandung terhadap kelima dimensi tersebut berada pada kategori cukup/netral yaitu dengan perolehan skor sebesar 6016 dan rata-rata skor 2,87. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan

Padma Hotel Bandung belum memiliki loyalitas yang baik pada perusahaan.

3. Temuan dalam penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan, keterlibatan sosial, pengembangan karir, serta gaji dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Artinya, hipootesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini diteriman dan hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak. Kepuasan kerja diketahui memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kekuatan hubungan yang terjadi antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pun berada pada kategori sangat erat yaitu sebesar 0,862. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 15,879 + 0,690\ X_1 + 1,012\ X_2 + 1,097\ X_3 + 1,136\ X_4$. Artinya, sub variabel X (kepuasan kerja) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Y (loyalitas karyawan) adalah gaji dan tunjangan (X_4) di posisi kesatu, pengembangan karir (X_3) di posisi kedua, keterlibatan sosial (X_2) di posisi ketiga dan terakhir kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan (X_1) di posisi terakhir.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, penulis merekomendasikan beberapa hal yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, yaitu sebesar 73,2%. Dengan kata lain lebih dari 50% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan. Maka dari itu, pihak manajemen Padma Hotel Bandung harus fokus memperhatikan kondisi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawannya dengan memperhatikan seluruh faktor yang berkontribusi dalam pencapaian kepuasan kerja. Tindakan ini perlu dilakukan sebagai langkah pemeliharaan dan perbaikan tingkat loyalitas karyawan di Padma Hotel Bandung. Sehingga nantinya hal ini dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk melakukan tindakan pengunduran diri yang merugikan perusahaan.

2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan mereka, pihak manajemen Padma Hotel Bandung harus terus memastikan bahwa seluruh karyawannya telah mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dan sepadan. Peninjauan ulang secara berkala mengenai besaran gaji dan tunjangan yang diterima oleh para karyawan perlu untuk dilakukan agar kesejahteraan karyawan dapat tercapai dan terpelihara. Gaji yang diperoleh oleh para karyawan harus disesuaikan dengan batas upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat. Selain itu, perusahaan perlu untuk memastikan bahwa setiap anggota keluarga dari karyawan yang terdaftar sebagai kepala keluarga telah mendapatkan hak tunjangannya, seperti BPJS Kesehatan dan asuransi lainnya. Pihak manajemen hotel juga harus memastikan bahwa setiap karyawan yang bekerja melebihi batas maksimal durasi *overtime* harus menerima upah lembur, serta karyawan yang masuk atau bekerja di tanggal merah/hari libur nasional mendapatkan penggantian yang biasanya berupa uang atau tambahan hari libur bagi karyawan. Pemberian *reward* berupa bonus terhadap karyawan yang berprestasi pun perlu untuk dilakukan.
3. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir mereka, pihak manajemen Padma Hotel Bandung khususnya HRD harus meningkatkan program pelatihan (*training*) kepada para karyawan. Program pelatihan ini dapat dilaksanakan oleh pihak HRD maupun oleh masing-masing departemen. Selain itu, jika ada posisi jabatan yang kosong pada *middle* atau *top level*, pihak manajemen hotel lebih baik memberi kesempatan promosi kepada karyawannya yang berprestasi dibandingkan mencari pengganti SDM dari luar perusahaan.
4. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap keterlibatan sosial mereka, pihak manajemen Padma Hotel Bandung khususnya HRD harus secara konsisten mengadakan acara *employee and family gathering* yang biasanya diadakan setiap satu tahun sekali atau acara-acara kebersamaan lainnya, seperti acara tahun baruan, 17 Agustusan, buka bersama dan sebagainya.
5. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kepuasan pribadi berupa pengikutsertaan dan pengakuan, pihak manajemen Padma Hotel Bandung harus memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi. Dalam

setiap bulannya, seluruh manajer dari masing-masing departemen melakukan *employee appraisal meeting* untuk mengevaluasi kinerja para anggota *team*-nya selama satu bulan terakhir. Dari hasil penilaian ini lah seharusnya pihak manajemen hotel memberikan penghargaan berupa pajangan *employee of the month* bagi karyawan yang memiliki penilain terbaik dalam *employee appraisal meeting*.

6. Pada penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Peneliti hanya meneliti kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di satu tempat spesifik. Selain itu masih terdapat beberapa faktor dalam kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang belum termasuk dalam penelitian ini misalnya kepuasan terhadap jam kerja, kepuasan terhadap kesesuaian *job desk*, perilaku jujur sebagai cerminan dari loyalitas, perilaku bertanggung jawab sebagai cerminan dari loyalitas, perilaku taat terhadap perusahaan sebagai cerminan dari loyalitas dan lain-lain. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih luas lagi mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta dapat melengkapi penelitian ini dengan mengubah objek penelitian menjadi tidak di satu tempat spesifik, misalnya objek penelitian menjadi seluruh karyawan hotel bintang 5 di Kota Bandung.

Nuraini Intanpratiwi, 2018
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PADMA HOTEL BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu