

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan di Novotel Hotel Bandung, peneliti dapat memaparkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Pelatihan di Novotel Hotel Bandung berada di kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi dan terendah dalam penelitian ini. Dimensi pelatihan yang memiliki nilai paling tinggi ialah dimensi *Reaction* (Reaksi). Sedangkan dimensi pelatihan yang memiliki nilai paling rendah yaitu dimensi *Learning* (Belajar). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diadakan oleh Novotel Hotel Bandung hamper seluruhnya sangat baik.
2. Gambaran Kompensasi Non Finansial di Novotel Hotel Bandung berada pada ketogori yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang memiliki nilai paling tinggi dan nilai paling rendah. Nilai tertinggi dari dimensi kompensasi non finansial adalah dimensi Pekerjaan dan nilai dimensi yang paling rendah adalah dimensi Lingkungan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling baik dari kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan di Novotel hotel Bandung adalah dimensi Lingkungan kerja.
3. Hasil temuan menunjukkan Tingkat Kepuasan karyawan di Novotel Hotel Bandung sangat baik atau sangat tinggi, hal ini karena tanggapan responden karyawan menunjukkan sangat setuju mengenai pernyataan tentang kepuasan karyawan yang merupakan indicator dari kepuasan karyawan, indicator tersebut ialah pekerjaan memiliki keterampilan khusus, pemberian tugas lebih dari satu macam, pemberian upah sesuai dengan pekerjaan dan jabatan, kesempatan untuk mendapatkan promosi, bekerja dalam keadaan aman dan nyaman, mendaptkan fasilitas yang mendukung dari perusahaan, berhubungan baik dengan karyawan dalam lingkungan pekerjaan, rekan kerja saling membantu saat bekerja, pemberian tugas sesuai dengan kemampuan dan mendaptkan upah sesuai dengan beban kerja yang

didapatkan. Maka dari itu tingkat kepuasan karyawan di Novotel Hotel Bandung sangat bagus atau sangat tinggi, selain itu Pelatihan dan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap kepuasan karyawan di Novotel Hotel Bandung.

4. Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 16,4% terhadap kepuasan karyawan dan untuk kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 49,9% terhadap kepuasan karyawan, yang dimana kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Secara parsial, masing-masing dari variabel memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan dan secara simultan pelatihan dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap kepuasan karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan sebesar 52,8%. Dan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti memberikan rekomendasi beberapa hal mengenai pengaruh Pelatihan dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan. Beberapa rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karyawan di Novotel Hotel Bandung sudah sangat merasa puas dengan pelatihan yang diberikan dengan dilihatnya 4 dimensi pelatihan yang rata-rata skor nya menunjukkan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, akan tetapi ada satu dimensi yang dirasa paling kecil skor nya yaitu dimensi *Learning* (Belajar), dimana dimensi ini memiliki tiga indikator yaitu pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, oelatihan memperluas wawasan karyawan dalam pekerjaan dan materi pelatihan harus sesuai dengan pekerjaan. Oleh karena itu pihak manajemen hotel harus memberikan pelatihan dengan memberikan wawasan yang sangat banyak kepada karyawan, selain itu materi pelatihan harus sesuai dengan pekerjaan mereka dari tiap departemen, dan dalam pemberian materi jangan

terfokus pada pemberian materi di depan karyawan saja, tapi harus memberikan materi yang dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja, seperti praktek langsung terkait hasil dari materi yang diterima.

2. Kompensasi non finansial yang diberikan pihak manajemen kepada karyawan Novotel Hotel Bandung sudah sangat bagus dan baik. Akan tetapi dari 2 dimensi kompensasi non finansial masih ada 1 dimensi yang memiliki skor rendah yaitu Lingkungan kerja, dalam dimensi ini terdapat banyak indikator yang sangat penting bagi kepuasan karyawan. Oleh karena itu harus memperbaiki lingkungan kerja yang ada di Novotel Hotel Bandung.
3. Tingkat Kepuasan Karyawan Novotel Hotel Bandung sudah sangat baik atau sangat tinggi. Akan tetapi masih ada indikator yang memiliki skor rendah tentang kepuasan karyawan yaitu penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan, jabatan dan beban pekerjaan. Oleh karena itu pihak manajemen hotel harus memberikan upah sesuai dengan posisi/jabatan dan beban kerja. Karena semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dilakukan dan beban kerja yang diterima.
4. Peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya yang akan membahas topik ini harus mengkaji lebih tentang kompensasi dan menambahkan variabel kompensasi finansial karena kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan satu hal yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat meneliti kompensasi finansial di Novotel Hotel Bandung dan menjadi masukan juga bagi kemajuan dan pengembangan karyawan di Novotel Hotel Bandung.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis sangat menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini meskipun telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Keterbatasan tersebut diantaranya adanya wabah COVID-19 yang menjadikan sampel dalam penelitian ini tidak terlalu banyak yaitu hanya 80 sampel dikarenakan ada beberapa karyawan kontrak yang mengundurkan diri dari pekerjaan karena hotel yang harus ditutup sehingga dalam proses penyebaran kuesioner pun dilakukan melalui *google form* yang disampaikan kepada *human resources manager* Novotel Hotel Bandung yang kemudian di berikan kepada

karyawan untuk diisi, sehingga dalam hal ini tidak bisa terpantau dan mengawasi secara langsung responden dalam memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam penelitian ini serta peneliti tidak bisa melakukan survey berlebih setelah penyebaran kuesioner dikarenakan wabah COVID-19 yang menyebabkan hotel masih belum bisa menerima survey secara langsung untuk menghindari penyebaran virus COVID-19.