

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis terhadap karyawan *Food and Beverage Department* The Santosa Villas & Resort Lombok untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja karyawan *food and beverage department* berada pada kategori cukup baik. Pada dasarnya motif dari karyawan *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat promosi dan perasaan ingin dihargai orang lain juga atasan yang cukup tinggi. Namun upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakomodir keinginan karyawan masih kurang maksimal, karena masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa dirinya tidak dihargai selama bekerja untuk perusahaan dan untuk naik promosi mereka masih sulit. Harapan dari karyawan *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok sudah cukup terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari penghargaan yang diberikan atas pekerjaan dan komitmen dari pihak perusahaan yang cukup tinggi, namun ada sebagian kecil karyawan yang merasa, bahwa harapan mereka

belum terpenuhi. Insentif bagi karyawan *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari segi gaji/upah dan tunjangan. Namun masih terdapat karyawan yang merasa kekurangan guna untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya.

2. Gambaran kinerja karyawan *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari dimensi *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation* dan *initiative*. Mengenai *quantity of work*, karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pemanfaatan waktu saat bekerja dan pemanfaatan jadwal kerja. Para karyawan telah berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang tepat, sebagaimana yang telah ditetapkan. Mengenai *quality of work*, karyawan dirasa belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepuasan *customer* dan apresiasi dari *customer* pada karyawan yang masih kurang. Mengenai *job knowledge*, karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari penguasaan materi dan penguasaan metode oleh karyawan. Pada dasarnya *creativity* karyawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kreativitas yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti menunjukkan bakat, dll. Mengenai *cooperation*, karyawan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari penguasaan penyampaian layanan dan penguasaan lapangan yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja. Pada dasarnya gambaran

mengenai *initiative* karyawan belum baik. Hal ini dapat dilihat dari pemikiran-pemikiran positif yang belum ditunjukkan oleh para karyawan, seperti bekerja jika diawasi dan diperintah oleh *manager*.

3. Kinerja karyawan *food and beverage department* The Santosa Villas & Resort Lombok mempunyai pengaruh cukup besar, yakni 41,5% yang menunjukkan tingkat korelasi sedang. Secara keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki karyawan *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok berpengaruh cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja *food and beverage department* di The Santosa Villas & Resort Lombok

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu:

1. Adanya pengangkatan menjadi karyawan tetap (permanent staf) yang ditujukan bagi karyawan yang telah melalui masa kontrak sekurang-kurangnya 5 tahun.
2. Pemberian program *reward and punishment* dianggap perlu bagi peningkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan karena walaupun karyawan memiliki motivasi yang tinggi, namun kurang efektif jika tidak didukung dengan pemberian motivasi dari perusahaan. Dengan pemberian

bonus dan penunjukan karyawan teladan bulanan sedangkan *punishment* berupa pemberian surat peringatan hingga pemberian surat pemberhentian kerja bagi karyawan yang kurang baik kinerjanya.

3. Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan *food and beverage department* untuk meningkatkan job knowledge serta menumbuhkan sikap inisiatif yang positif dalam bekerja. Seperti pelatihan tentang tata cara pelayanan yang baik.

