

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terutama melalui pengolahan serta analisis data. Maka dilakukan upaya untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan peran kepemimpinan supervisor terhadap kinerja karyawan F&B *Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung. Disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.
3. Peran Kepemimpinan Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.
4. Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Peran Kepemimpinan Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* Bumbu Desa se-Kota Bandung.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian tentang sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi, dalam hal kemampuan kerja, motivasi, dan peran

kepemimpinan supervisor serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, terutama adanya pengaruh antara atasan dalam menjalankan kepemimpinannya, dan karyawan sebagai orang yang melaksanakan proses pelayanan pada tamu. Untuk itu penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan masukan dan bermanfaat bagi Bumbu Desa, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja, indikator yang memiliki tanggapan paling rendah yaitu kemampuan karyawan dalam merancang konsep-konsep baru untuk kemajuan perusahaan, bisa jadi terjadi karena karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terbentuk oleh kebiasaan kerja, bukan atas dasar kualitas kerja, karenanya apabila karyawan diberikan tugas baru akan lebih sulit untuk menerimanya. Hal ini perlu lebih diperhatikan tentunya untuk lebih mengoptimalkan peran karyawan terhadap perusahaan, dalam hal ini tentunya perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan bisa berupa diklat atau uji kompetensi untuk karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dipandang sebagai suatu investasi dalam bidang SDM. Pentingnya peningkatan kemampuan kerja, disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya kinerja karyawan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja. Untuk indikator kekompakan karyawan dengan rekan sekerja hendaknya dipertahankan dan lebih di tingkatkan lagi.

2. Motivasi, indikator yang memiliki perhatian paling rendah dan perlu perhatian khusus yaitu kesesuaian penghargaan yang karyawan terima dengan hasil kerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem pemberian insentif, bonus, kompensasi, penghargaan, dan pujian kepada karyawan. Karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, yang pada akhirnya menghasilkan motivasi yang tinggi untuk bekerja.
3. Kepemimpinan, indikator yang memiliki tanggapan paling rendah yaitu indikator peranan pemimpin yang mampu menginspirasi bagi karyawan. Dalam hal ini pemimpin dirasa belum optimal dalam menerima saran dan pendapat dari bawahan serta ketepatan penilaian atasan terhadap bawahan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki penilaian atasan terhadap bawahan untuk lebih obyektif lagi, serta pemimpin harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, dan menerima saran atau keluhan dari karyawan. Hal ini dilakukan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi dan untuk tujuan bersama.
4. Kinerja karyawan indikator yang memiliki tanggapan lebih rendah yaitu karyawan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kualitas hubungan kerjasama antara karyawan dan atasan. Walaupun terdapat beberapa aspek perbedaan yang ada, pemimpin harus berusaha lebih mengenal kondisi kematangan pribadi setiap karyawan. Hal ini patut dilakukan agar kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik.

Tia Handayani, 2012
Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan *Food And Beverage Departement Bumbu Desa Se-Kota Bandung*

5. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat digunakan sebagai *strength* (kekuatan) untuk perusahaan. Pemimpin dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan salah satunya dengan cara meningkatkan kepercayaannya pada karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan dapat terbentuk dari proses sosial, dengan cara memiliki kemampuan dan pengetahuan kerja, serta motivasi kerja yang tinggi. Secara logis, ini akan lebih meningkatkan mutu kinerja karyawan. Saran dari penulis agar kinerja karyawan di Bumbu Desa se-Kota Bandung lebih tinggi dan lebih baik lagi, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan hubungan yang bersifat interpersonal baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Sehingga suasana kerja akan lebih kondusif. Serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
6. Bagi penelitian selanjutnya terhadap kinerja karyawan Bumbu Desa se-Kota Bandung, penulis merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lainnya selain kemampuan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Karena masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Bumbu Desa se-Kota Bandung seperti lingkungan kerja, kompensasi, sikap, desain pekerjaan, dan lain-lain.