

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang diambil berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian penyebaran angket, serta pengujian korelasi dan regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produk Hotel Horisson dan Hotel Novotel Bandung maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Insentif ini memang harus sangat diperhatikan oleh manajemen, karena perubahan sedikit saja akan berpengaruh. Semakin tinggi insentif, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena manusia cenderung akan terus berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.
2. Lingkungan kerja berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memang harus diperhatikan oleh manajemen, karena perubahan sedikit saja akan berpengaruh. Apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang atau mempertinggi psikologis tenaga kerja maka semangat karyawan akan

meningkat, karena pengaturan lingkungan kerja tersebut akan menumbuhkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Promosi jabatan berhubungan kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika promosi jabatan tidak dilakukan, maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi promosi jabatan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
4. Insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat dari tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengaruh insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), promosi jabatan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar **96,9%**. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan memberikan pengaruh **sangat kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, temuan yang telah dihasilkan dan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi Hotel Horisson dan Hotel Novotel Bandung dalam hal memelihara insentif, lingkungan

kerja, dan promosi jabatan para karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel penelitian insentif, indikator yang memiliki tanggapan terendah adalah material mengenai pernyataan tingkat pemberian bonus yang sama dan adil. Hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Dalam hal ini, tentunya untuk lebih mengoptimalkan peran pegawai terhadap perusahaan hendaknya perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi karyawan. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan memperbaiki sistem pemberian bonus yang ditentukan dari hasil revenue yang melebihi target dengan mempertimbangkan kondisi karyawan seperti jumlah tanggungan, masa kerja, dsb. Karena hal tersebut dapat meningkatkan keinginan bekerja lebih giat dan semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
2. Variabel penelitian lingkungan kerja, indikator yang memiliki tanggapan terendah adalah indikator kondisi fisik kerja mengenai tingkat suhu udara di tempat bekerja. Hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Dalam hal ini, tentunya perusahaan mengambil tindakan untuk mengoptimalkan peran karyawannya demi visi, misi, dan tujuan perusahaannya. Oleh karena itu, hal yang bisa dilakukan adalah dengan memperbaiki beberapa ventilasi udara atau penambahan AC diruangan untuk menciptakan suasana yang nyaman dengan menyesuaikan suhu yang ada untuk melakukan kegiatan operasional di dapur.
3. Variabel penelitian promosi jabatan, indikator yang memiliki tanggapan terendah adalah indikator kepemimpinan mengenai pernyataan tingkat

ketepatan penilaian atasan terhadap kinerja yang anda berikan/lakukan. Hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Dalam hal ini, hal itu dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan penilaian karyawannya dengan adil dan obyektif. Karena penilaian yang adil dan obyektif dapat memberikan semangat yang tinggi kepada karyawan untuk tetap berprestasi. Karena faktor ini merupakan salah satu faktor penting untuk memajukan perusahaan.

4. Variabel penelitian kepuasan kerja, indikator yang memiliki tanggapan terendah adalah indikator gaji mengenai pernyataan tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/insentif yang diberikan perusahaan. Hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan melakukan pembenahan dan pertimbangan sistem pemberian bonus/insentif terhadap karyawan melalui kompensasi *financial* dan *nonfinancial*. Karena manusia cenderung akan terus berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.
5. Rekomendasi peneliti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Horisson dan Hotel Novotel Bandung adalah dengan lebih meningkatkan hubungan-hubungan yang bersifat interpersonal baik dari sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif.
6. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menganjurkan untuk mengkaji lebih jauh mengenai kepuasan kerja karena selain pengkajiannya dilihat dari

faktor insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan, masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Horisson dan Hotel Novotel Bandung seperti gaya kepemimpinan, penempatan karyawan, dll.

Demikianlah rekomendasi-rekomendasi yang dapat penulis kemukakan untuk perusahaan, semoga rekomendasi yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan agar perusahaan dan setiap individu-individu di dalamnya mampu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

