

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis regresi linier ganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Aquila Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kompetensi berdasarkan tanggapan karyawan terhadap lima dimensi kompetensi yang meliputi kemampuan, pengetahuan, konsep diri, sifat dan motif di Hotel Grand Aquila Bandung beradaptasi sedang yang berarti sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan.
2. Gambaran kondisi komunikasi organisasi di Hotel Grand Aquila Bandung berdasarkan tanggapan responden yang terdiri dari empat dimensi yaitu komunikasi ke bawah (komunikasi dari atasan ke bawahan), komunikasi ke atas (komunikasi dari bawahan ke atasan), komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran, dinilai sedang atau beradaptasi sedang yang berarti sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi.
3. Gambaran kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung berdasarkan tanggapan responden yang terdiri dari lima dimensi kualitas keluaran, kuantitas keluaran, waktu keluaran,

kehadiran, dan sifat kooperatif dinilai sedang atau berada pada posisi sedang yang berarti sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan.

4. Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Aquila Bandung.
5. Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung.
6. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik dan juga kondisi komunikasi yang baik dan efektif di dalam perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan yang membangun bagi Hotel Grand Aquila Bandung mengenai hal yang berhubungan dengan kompetensi komunikasi organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel kompetensi, indikator yang memiliki skor terendah adalah kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah (*problem solving*) dan juga pengetahuan karyawan pada bidang

pekerjaannya. Hal tersebut dapat dikatakan kurang baik, karena dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam memecahkan suatu masalah akan berdampak pada kinerja karyawan dan yang akhirnya berpengaruh juga pada kinerja perusahaan itu sendiri begitupun kurangnya pengetahuan terhadap bidang pekerjaan karena hal ini merupakan salah satu modal dasar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu, dibutuhkan pengetahuan yang baik dari karyawan sehingga memiliki modal dan tujuan yang jelas untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Pada variabel komunikasi organisasi, indikator yang memiliki skor rendah adalah kualitas jaringan komunikasi antar divisi, koordinasi antar divisi dan juga tingkat keakraban dengan rekan kerja. Koordinasi yang terjalin antar divisi harus berjalan dengan baik, karena hal ini penting agar ada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan yang dituntut adanya koordinasi yang baik antar divisi sehingga hasilnya akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Begitupun dengan tingkat keakraban sesama karyawan yang kurang baik dapat memicu terjadinya konflik dan koordinasi yang buruk yang nantinya akan berdampak pula pada kinerja yang buruk dan tidak sesuai dengan harapan.
3. Pada variabel kinerja, indikator yang memiliki skor rendah adalah tingkat kecepatan karyawan dalam menjalankan tugas dan juga tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan instruksi yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih lamban dalam

bekerja dan juga hasil pekerjaan kurang sesuai dengan yang diharapkan. Kekurangan ini secara umum dapat mengurangi tingkat kinerja perusahaan yang dapat berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan, mengingat Hotel Grand Aquila merupakan perusahaan yang berorientasi pada bagaimana menciptakan kualitas pelayanan yang baik bagi pelanggannya.

4. Saran peneliti untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung adalah dengan:
  - a. Mengadakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan, bila sudah ada maka lebih ditingkatkan lagi pelaksanaannya agar lebih terarah dan lebih efektif.
  - b. Meningkatkan koordinasi antar sesama karyawan baik dalam satu divisi maupun antar divisi yang berbeda, hal ini dapat diawali dengan lebih menjalin keakraban diantara seluruh karyawan, salah satunya dengan cara mengadakan *gathering*, *outbond* atau acara – acara lainnya yang dapat meningkatkan keakraban antar sesama karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan pula koordinasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.
  - c. Meningkatkan kualitas sarana komunikasi yang ada dalam perusahaan, misalnya dengan memuktahirkan perangkat komunikasi yang ada sesuai dengan teknologi yang sedang berkembang sehingga selain menciptakan koordinasi yang lebih baik, juga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih

efektif dan efisien yang akhirnya mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik pula.

- d. Mengadakan penilaian kinerja karyawan / *appraisal* secara terjadwal, lebih menyeluruh dan juga objektif sebagai upaya untuk mengontrol sejauh mana kinerja karyawan yang nantinya menjadi bahan dasar dalam evaluasi kinerja dan juga pengembangan kompetensi karyawan.
  - e. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dinamis.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mengkaji lebih jauh mengenai kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Aquila Bandung.

