



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang peneliti lakukan terhadap “Analisis Pengaruh Efek Interaksi *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* Telaah Pada Karyawan The Park Lane Hotel Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan The Park Lane Hotel didominasi oleh para pria dengan presentase 52%, periode kerja 1-5 tahun 38.4%, mayoritas berada di F&B *Department* sebanyak 23.2% dan karyawan dengan status tetap sebanyak 79.2%.

2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

1. H1: *Job Redesign* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada uji statistik yang menunjukkan tingkat signifikan di bawah dari 0.05. Hal ini didukung juga dengan hasil perhitungan dari  $T_{hitung}$  4.680 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  1.6573. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.311. Apabila terjadi kenaikan pada satu poin dalam *Job Redesign*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.311 poin pada *Employee Performance*.

2. H2: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah 0.05. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  5.824 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  1.6573. Lalu hasil uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.450. Yang berarti apabila terjadi kenaikan satu poin dalam *Job Satisfaction*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.450 poin pada *Employee Performance*.

3. H3: *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. Pada H3 ini peneliti menggunakan uji f, karena pada H3 ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Hasil dari uji f mendukung pernyataan tersebut dimana pada uji statistic f menunjukkan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05, dan didukung dengan hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar 79.518 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 8.18.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

#### A. Job Redesign

Berdasarkan hasil dari penelitian yang peneliti temukan, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dilihat dari tiap indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu:

1. Untuk JR7 dengan *mean* sebesar 3.952, yang membahas mengenai *feedback* yang karyawan dapat ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Dilihat dari frekuensi skor jawaban berdasarkan kuesioner masih terdapat responden yang merasa ragu dengan *feedback* yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Karyawan memerlukan *feedback* dari atasan atau perusahaan ketika mereka menyelesaikan pekerjaan. *Feedback* tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Dalam hal ini peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk merancang sistem *reward* yang sesuai bagi karyawan. Membuat syarat-syarat dan ketentuan untuk mendapatkan *reward* ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka. Misalnya pada karyawan *housekeeping*, ketika mereka dapat mencapai target untuk membersihkan 9 kamar per hari maka mereka akan mendapatkan poin yang berguna untuk kenaikan level mereka. Hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Untuk JR8, dan JR9 yang memiliki *mean* terendah yaitu masing-masing sebesar 4.072, dan 3.944. Ketiga indikator tersebut membahas mengenai *sharing*, dan evaluasi dari pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Jika dilihat dari frekuensi skor jawaban berdasarkan kuesioner masih banyak responden yang masih ragu terhadap *sharing*, dan evaluasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Dalam hal ini peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk menggunakan metode *brainstorming* sebagai salah satu teknik untuk memunculkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dengan cara kreatif yaitu mendorong karyawan untuk melemparkan ide-ide penyelesaian masalah yang dihadapi. Menurut Osborn (1963), *Creative Problem Solving* atau CPS (Penyelesaian masalah kreatif) merupakan bagian dari *brainstorming*, yang dapat digunakan perusahaan dalam menjalankan *sharing*, dan evaluasi mengenai pekerjaan bagi karyawan. Ketika karyawan mendapatkan evaluasi yang tepat dari atasan mereka, karyawan akan mengetahui kesalahan apa saja yang terjadi dan mereka dapat memperbaiki kesalahan yang telah mereka lakukan agar tidak terjadi kesalahan lagi di pekerjaan mereka selanjutnya.

### **B. Job Satisfaction**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang peneliti temukan, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dilihat dari tiap indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu:

1. Untuk JS2 dengan nilai *mean* 4 yang membahas mengenai jalur karir mereka dalam perusahaan. Jika dilihat dari frekuensi skor jawaban kuesioner, masih terdapat responden yang ragu dengan perkembangan jalur karir mereka dalam perusahaan. Dalam hal ini peneliti memberikan saran bagi perusahaan untuk membentuk *career resources center* yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam merancang jalur karir mereka didalam perusahaan, mendesain program pengembangan karir, dan memberikan informasi yang berguna bagi kemajuan karir mereka. Perusahaan juga dapat membuat *career passport* bagi karyawan untuk menyiapkan pengembangan karir dan mempermudah karyawan dalam mensejahterakan mereka melalui jenjang karir didalam perusahaan.

### 5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu, pertama jika dilihat dari sisi industri, penelitian ini hanya meneliti industri perhotelan. Kedua jumlah responden dari penelitian ini terbatas. Ketiga penelitian ini hanya melihat dari sisi internal hotel, peneliti tidak melihat dari sisi eksternal hotel yaitu *customer*. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti di sector industri yang berbeda. Sehingga penelitian dapat lebih meluas.

2. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden lebih banyak lagi serta menambah objek-objek penelitian agar meneliti lebih dari satu perusahaan di industri yang sama agar sample yang dibutuhkan terpenuhi.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dari pihak eksternal salah satunya *customer*, untuk mengetahui pandangan *customer* mengenai kinerja karyawan hotel yang dirasakan oleh *customer* apakah sudah sesuai atau belum. Hal ini dapat digunakan bagi hotel untuk mengukur kepuasan *customer* terhadap pelayanan hotel.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel *independen* lainnya, karena masih banyak variabel lain yang berhubungan dan mempengaruhi *Employee Performance* selain *Job Redesign* dan *Job Satisfaction*. Menurut Gungor (2011) variabel yang dapat digunakan yaitu *Reward System Management*, *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, dan Motivasi. Hal ini juga didukung oleh hasil dari uji model yang menunjukkan nilai dari koefisien determinasi sebesar 55.9% , yang berarti sisanya sebesar 44.1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam model ini. Karena dengan hasil sisa sebesar 44.1%, dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan *employee performance* jika diteliti lebih lanjut.
5. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator untuk variabel *Job Satisfaction* agar lebih dapat mengukur pengaruh *Job*

*Satisfaction* lebih mendalam dan mewakili hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA