

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini mengkaji pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan tetap Hotel Pangeran Beach Padang. Data yang digunakan merupakan data primer, dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online. Pengumpulan data ini difasilitasi oleh Sekretaris Pemilik Hotel Pangeran Beach Padang dengan memanfaatkan Google Form, dan diperoleh responden sebanyak 61 orang. Dalam analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan tabulasi data responden menggunakan Microsoft Excel. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum hasil kuesioner penelitian. Tahap akhir analisis data menggunakan software IBM SPSS Statistics 26.

Berdasarkan pembahasan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap Hotel Pangeran Beach Padang. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu meningkatkan Kinerja karyawan tetap di hotel tersebut. Jika semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetap Hotel Pangeran Beach Padang. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Efikasi Diri tidak mampu

meningkatkan Kinerja karyawan tetap. Peningkatan Efikasi diri pada karyawan tidak mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

3. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Padang. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Keterlibatan Kerja mampu meningkatkan Kinerja karyawan tetap. Jika semakin tinggi Keterlibatan Kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap Hotel Pangeran Beach Padang", diperoleh implikasi manajerial sebagai berikut:

1. **Komitmen organisasi (X1)** terbukti menjadi pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian ada beberapa item yang menunjukkan skor rendah yang mengindikasikan perlunya perbaikan. Implikasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui indikator terendah pada pernyataan "Saya tidak memiliki pilihan lain selain bertahan" dengan skor 3,57. Pernyataan ini menunjukkan dominasi *continuance commitment*, yaitu karyawan bertahan karena merasa tidak ada alternatif, bukan karena keterikatan emosional. Jika karyawan hanya bertahan karena keterpaksaan, maka kinerja mereka cenderung stagnan atau bahkan menurun, karena tidak dilandasi motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik. Hal ini dapat berdampak

pada produktivitas, loyalitas jangka panjang, dan kualitas pelayanan hotel. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat menerapkan program “*Future Mapping & Open Mobility Talk*”, yaitu sesi reguler per divisi (misalnya, setiap dua bulan) yang membahas potensi pengembangan karier di dalam hotel termasuk kemungkinan rotasi antar departemen, kenaikan jabatan, maupun peluang pelatihan eksternal. Tujuannya adalah untuk menggeser persepsi “terpaksa bertahan” menjadi “memilih untuk berkembang bersama hotel”. Efek ke kinerja adalah dengan munculnya harapan karier dan rasa dihargai, karyawan akan bekerja dengan semangat yang lebih tinggi dan menghasilkan performa yang lebih optimal.

2. **Efikasi diri (X2)** menunjukkan hasil yang menarik. Meskipun sebagian besar karyawan merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, masih ada item pernyataan yang menunjukkan skor rendah. Indikator terendah pada pernyataan “Meskipun menghadapi situasi sulit, saya tetap bisa bekerja dengan baik” dengan skor 3,80. Skor ini menandakan masih lemahnya kepercayaan diri sebagian karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, yang sangat krusial di industri perhotelan. Ketika *self-efficacy* rendah, karyawan cenderung bingung, panik, atau menunda-nunda penyelesaian masalah, terutama saat menghadapi tamu yang marah, overload tugas, atau konflik shift yang secara langsung berdampak pada penurunan kualitas layanan dan efisiensi kerja. Solusi yang dapat diterapkan adalah program “*Roleplay Recovery Simulation*”, yaitu pelatihan rutin berbasis simulasi kasus nyata yang sering terjadi di hotel

(misalnya: tamu komplain, double booking, kekurangan staf). Simulasi ini dikombinasikan dengan pelatihan singkat tentang teknik problem solving dan emotional resilience. Efek ke kinerja adalah saat kepercayaan diri meningkat, karyawan lebih sigap menyelesaikan masalah dan membuat keputusan secara mandiri tanpa selalu mengandalkan atasan, yang meningkatkan efektivitas dan kepuasan tamu.

3. **Keterlibatan kerja (X3)** terbukti menjadi faktor penting dalam mendongkrak produktivitas, bahkan ketika karyawan tidak selalu memosisikan pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka. Namun perlu menjadi perhatian pada item pernyataan yang masih menunjukkan skor rendah dibandingkan item indikator lainnya. berdasarkan indikator terendah adalah pernyataan “Sebagian besar tujuan hidup saya berorientasi pada pekerjaan” dengan skor 2,77. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari pencapaian hidup mereka. Ini berbahaya karena bisa menyebabkan mereka bekerja hanya “untuk menggugurkan kewajiban”, tanpa ada rasa bangga, keterlibatan emosional, atau orientasi kualitas. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap kinerja, khususnya aspek inisiatif, tanggung jawab, dan kepuasan tamu. Solusi yang disarankan adalah program sesi reflektif dan diskusi terbuka 2 bulan sekali, di mana karyawan diajak mengeksplorasi bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada kehidupan orang lain (contoh: “menjadi bagian dari momen penting tamu hotel”). Di akhir sesi, karyawan menyusun satu *personal goal* yang bisa mereka capai lewat

pekerjaan (misalnya: menjadi role model, menabung untuk kuliah anak, dan sebagainya). Efek ke kinerja adalah dengan menyadari makna personal dari pekerjaan, karyawan cenderung lebih terlibat secara emosional dan memberikan performa maksimal tidak hanya karena aturan, tapi karena merasa pekerjaan itu berharga.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam studi ini yang berpotensi memengaruhi hasil atau temuan. Meski demikian, keterbatasan ini dapat menjadi referensi atau sumber informasi yang berguna untuk penelitian mendatang. Berikut keterbatasan yang diidentifikasi:

1. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel independen (Komitmen Organisasi, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Kerja) serta satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Akibatnya, penelitian tidak dapat memberikan interpretasi menyeluruh terhadap variabel lain di luar cakupan studi yang mungkin juga berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap di Hotel Pangeran Beach Padang. Oleh karena itu, hasilnya terbatas pada sampel tersebut dan tidak mencakup karyawan di Hotel lain. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih dari satu Hotel, atau bahkan mencakup satu area kota Padang atau kriteria hotel berbintang di kota Padang.

3. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai tetap. Fokus ini menyebabkan beberapa calon responden yang tidak memenuhi kriteria tidak dapat berpartisipasi dalam penyebaran kuesioner. Hal ini membatasi variasi data yang didapatkan, sehingga hasil penelitian hanya merefleksikan pandangan dan kondisi pegawai tetap saja, tanpa melibatkan kelompok karyawan lainnya yang mungkin memiliki perspektif berbeda.

#### 5.4. Saran Penelitian

Peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian mendatang. Saran-saran ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru serta meningkatkan kualitas penelitian di masa depan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang belum terjangkau dalam studi ini sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencakup lebih banyak variabel yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Pelatihan dan Pengembangan SDM, Kompetensi Karyawan, *Green Human Resource Management*, *Emotional Intelligence*, *Green Inclusive Leadership* atau faktor-faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada Kinerja Karyawan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan karyawan di Hotel Lainnya di berbagai hotel kota Padang. Perluasan cakupan ini akan memungkinkan hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasi

pada tingkat yang lebih luas, serta memberikan perspektif yang lebih variatif dari berbagai lokasi.

3. Diharapkan penelitian mendatang dapat memasukkan karyawan dengan status pekerjaan yang berbeda, seperti pegawai kontrak atau outsourcing.

Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam, mencerminkan pandangan dan kondisi dari berbagai kelompok karyawan, serta memberikan wawasan yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

