

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari uraian tahapan penelitian, dimana dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti di masa yang akan datang.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan kepada 48 karyawan hotel kawana sebagai responden pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan terkait jawaban atas rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap keterikatan karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan secara parsial. Selanjutnya hipotesis ketiga menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa keadilan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hotel kawana.

Untuk pengujian hipotesis kelima ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dimediasi melalui keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengujian hipotesis keenam didapatkan hasil keadilan organisasi yang dimediasi melalui

keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk hipotesis terakhir ditemukan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat sebuah implikasi yang mampu memberikan manfaat positif bagi berbagai pihak. Secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian. Berikut beberapa implikasi bagi hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pihak hotel diharapkan tetap mampu mempertahankan para manajer atau pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan tersebut sangat disukai dan akan berdampak pada keterikatan karyawan yang mampu menumbuhkan loyalitas serta meningkatkan kinerja mereka khususnya pelayanan yang diberikan.
2. Pihak hotel harus mampu mempertahankan sikap adil antara karyawan dengan karyawan lain ataupun atasan dengan bawahan, yang dapat menumbuhkan sikap loyal didalam diri karyawan, yang pada akhirnya diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dilihat dari penilaian kinerja karyawan, menurut kami hotel perlu memberikan pelatihan pengembangan soft skill, seperti pelatihan kecerdasan emosional, karena diingat bahwa tingkat pendidikan tertinggi adalah tamatan SMA/SMK.
3. Pihak hotel dapat memberikan rasa kebersamaan yang kuat yang dirasakan oleh karyawan, karena keterikatan yang dirasakan oleh karyawan membuat

orang lebih nyaman bekerja didalam hotel sehingga akan memberikan manfaat terhadap kondisi keuangan hotel jika dilihat dari sisi pendapatan maupun citra hotel kawana itu sendiri. Dalam hal ini kami rasa pihak hotel bisa meneruskan ketetapan pemberian sertifikat karyawan berprestasi, yang dinilai secara transparan dan proposional

5.3 Keterbatasan Penelitian

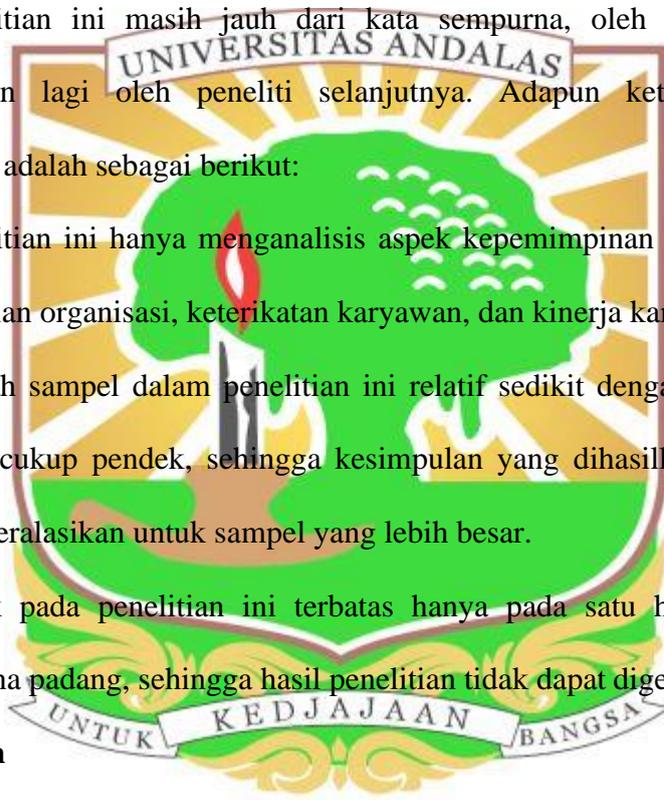
Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu perlu dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Penelitian ini hanya menganalisis aspek kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan.
6. Jumlah sampel dalam penelitian ini relatif sedikit dengan waktu periode yang cukup pendek, sehingga kesimpulan yang dihasilkan kurang dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lebih besar.
7. Objek pada penelitian ini terbatas hanya pada satu hotel, yaitu hotel kawana padang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyadari bahwa hasil yang ditemukan memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang dimiliki, diantaranya jumlah responden dalam penelitian ini yang relatif sedikit yaitu hanya 48 responden karena hanya mengukur kinerja dari satu



hotel saja, oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menggabungkan beberapa hotel atau mengukur hotel yang mempunyai karyawan yang lebih banyak sehingga mampu mencapai lebih dari 48 responden.

2. Selain terkait jumlah sampel, periode waktu penelitian hanya dilakukan selama dua tahun dikarenakan hotel ini baru berdiri, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek hotel yang sudah berdiri lebih dari dua tahun.

3. Keterbatasan lain yaitu rendahnya nilai R-Square menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel independen yang dapat digunakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga peneliti selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun variabel mediasi lainnya.

