

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel De Paviljoen Kota Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. a. Sikap Kerja yang diukur menggunakan empat indikator, yaitu Kepatuhan dan Ketaatan, Kejujuran, Tidak Diskriminatif dan Inisiatif. dan secara keseluruhan Variabel Sikap Kerja berada pada kategori Cukup Baik.
  - b. Keterampilan Kerja yang diukur menggunakan empat indikator, yaitu keahlian dasar, Keahlian Teknis, Keahlian Interpersonal dan menyelesaikan Masalah. dan secara keseluruhan untuk variabel Keterampilan kerja berada pada kategori Cukup baik.
  - c. Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama. dan secara keseluruhan dari variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori Cukup Baik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Hotel De Paviljoen Bandung yang bernilai positif dan signifikan
  3. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Hotel De Paviljoen Bandung yang bernilai positif dan signifikan

4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel De Paviljoen Bandung secara simultan yang bernilai positif dan signifikan

## **5.2 Saran**

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel De Paviljoen Kota Bandung, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

- a. Untuk meningkatkan Sikap Kerja disarankan agar manajemen hotel perlu mengimplementasikan program pengembangan yang komprehensif. Ini dapat mencakup pelatihan khusus tentang pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, sistem penghargaan yang mengakui inisiatif karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengambilan risiko yang terukur, melakukan rotasi pekerjaan untuk memperluas pengalaman, mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan staf, Langkah-langkah ini diharapkan dapat merangsang kreativitas, meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam mengambil inisiatif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan serta kualitas layanan hotel.
- b. Untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Manajemen hotel sebaiknya menerapkan program pelatihan intensif yang mencakup komunikasi efektif, kecerdasan emosional, dan kerja tim. Selain itu, dapat diadakan workshop reguler untuk meningkatkan keterampilan berinteraksi dengan tamu dan rekan kerja, serta latihan simulasi untuk melatih

penanganan situasi interpersonal yang menantang. Penting juga untuk memasukkan aspek keahlian interpersonal sebagai komponen penting dalam evaluasi kinerja karyawan dan memberikan insentif bagi mereka yang menunjukkan peningkatan signifikan. Dengan fokus pada pengembangan keahlian interpersonal ini, diharapkan kualitas layanan hotel akan meningkat, kepuasan pelanggan akan bertambah, dan atmosfer kerja akan menjadi lebih harmonis.

- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen hotel sebaiknya menerapkan strategi manajemen waktu yang lebih efektif, seperti mengadakan pelatihan khusus tentang prioritas tugas dan penggunaan waktu yang efisien. Implementasi ini, sistem pencatatan waktu yang lebih akurat dapat membantu mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, perlu diterapkan kebijakan yang mendorong ketepatan waktu, seperti penghargaan bagi karyawan yang konsisten dalam mengelola waktu kerjanya dengan baik.
- d. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel De Paviljoen Kota Bandung, ditemukan bahwa setiap indikator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.