BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai efektivitas kerja, keseimbangan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel efektivitas kerja, keseimbangan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara keseluruhan mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.
2. Variabel efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan. Artinya, semakin baik efektivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mencapai target kerja, dan menjalankan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
3. Variabel keseimbangan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini belum terbukti berpengaruh signifikan.
4. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dalam penelitian ini belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Grage

Hotel Resort Sangkan Kuningan maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan

   Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Grage Hotel Resort Sangkan Kuningan disarankan untuk:

   1) Meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan melalui program pelatihan, pembekalan kerja, dan pendampingan agar karyawan mampu memahami serta menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
   2) Meningkatkan kecakapan dan keterampilan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.
   3) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien melalui pengawasan, evaluasi kerja secara berkala, serta pemberian arahan yang jelas terkait target dan standar pekerjaan yang harus dicapai.
   4) Menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga efektivitas kerja dapat terus meningkat.
   5) Meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawan melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, serta dukungan dari pimpinan agar karyawan merasa terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun *employee*

engagement. Hal ini mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda, seperti sektor perbankan, manufaktur, pendidikan, maupun instansi pemerintahan. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan jenis pekerjaan memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau motivasi kerja untuk mengetahui hubungan yang lebih kompleks antara efektivitas kerja, keseimbangan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Terakhir, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan mixed methods atau wawancara mendalam, sehingga tidak hanya memperoleh data kuantitatif melalui kuesioner tetapi juga mendapatkan informasi yang lebih komprehensif mengenai kondisi dan perilaku karyawan dalam organisasi.