

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini guna mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan Kusuma Sahid Prince hotel dan memahami apa saja dinamika yang berkaitan. Bisa disimpulkan bahwa dinamika gambaran kepuasan kerja di Kusuma Sahid Prince Hotel berkaitan dengan: 1. Komunikasi dan Hubungan Interpersonal, 2. Keamanan kerja, 3. Kesempatan perkembangan, 4. Gaji, 5. Kondisi Kerja. Komunikasi dan hubungan interpersonal menjadi faktor paling dominan, tercermin dari atmosfer kekeluargaan yang kental dan keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan yang menciptakan rasa nyaman dan betah bekerja. Keamanan kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi melalui program pelatihan APD, jaminan sosial BPJS, dan budaya safety first. Kesempatan pengembangan memberikan kepuasan yang signifikan dengan sistem pelatihan terstruktur dan promosi berdasarkan merit, meskipun menghadapi keterbatasan finansial pasca-pandemi. Dimensi gaji menunjukkan kepuasan yang beragam dengan sistem adaptif berdasarkan revenue hotel, namun karyawan lebih memprioritaskan harmoni kerja daripada nominal gaji. Sedangkan kondisi kerja menampilkan kepuasan yang moderat dengan apresiasi terhadap fleksibilitas ruang namun terdapat keluhan terkait infrastruktur yang menurun dan keterbatasan fasilitas. Secara keseluruhan, dinamika kepuasan kerja di Kusuma Sahid Prince Hotel lebih menekankan aspek psikososial dan humanisasi lingkungan kerja dibanding faktor material, menciptakan resiliensi organisasi yang kuat dalam menghadapi tantangan ekonomi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis terhadap pendapat para narasumber yang telah dilaksanakan, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, untuk pihak manajemen Kusuma Sahid Prince Hotel Surakarta, disarankan untuk menjadikan evaluasi kepuasan kerja karyawan menjadi program rutin tahunan,

dengan melibatkan lebih banyak karyawan dan mengimplementasikan hasil evaluasi untuk memperkuat penerapan strategi di lingkungan kerja sehari-hari, sehingga dapat mendukung kebijakan kesehatan mental dan menjadi jembatan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kedua, bagi pembaca laporan ini atau pihak terkait lainnya, seperti peneliti atau praktisi HR di sektor perhotelan, disarankan untuk mempertimbangkan masukan dari karyawan di institusi dengan penyesuaian konteks di organisasi, serta melakukan studi lanjutan untuk mengukur dampak jangka panjang terhadap kemampuan karyawan dan kinerja perusahaan melalui metode evaluasi yang lebih komprehensif.

Ketiga, untuk karyawan peserta dan rekan, dianjurkan untuk secara mandiri membentuk kelompok diskusi guna berbagi pengalaman serta mengimplementasikan ke dalam rutinitas harian, guna memaksimalkan manfaat bagi perkembangan karir pribadi dan kontribusi terhadap produktivitas tim.

