

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Artotel Gelora Senayan Jakarta, dengan kontribusi pengaruh terbesar di antara variabel yang diuji. Peningkatan keterlibatan karyawan, baik secara emosional maupun komitmen terhadap pekerjaan, terbukti mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang cukup besar. Kualitas lingkungan kerja yang baik, mencakup kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, tata letak, dan fasilitas pendukung, mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang cukup berarti. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, yang tercermin dalam loyalitas, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut yakni *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Artotel Gelora Senayan Jakarta. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi, mencakup penguatan keterlibatan karyawan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja.

B. Saran

1. Bagi Manajemen Hotel Artotel Gelora Senayan Jakarta
Manajemen disarankan untuk terus meningkatkan program *employee engagement* melalui pelatihan, komunikasi terbuka, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, upaya perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik perlu menjadi prioritas guna menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan

melalui kebijakan yang adil, sistem penghargaan yang sesuai, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Bagi Karyawan Hotel Artotel Gelora Senayan Jakarta

Karyawan diharapkan dapat terus menjaga semangat keterlibatan dalam pekerjaan, berkontribusi secara aktif, dan menjaga komunikasi yang baik antar sesama serta dengan atasan. Pemanfaatan lingkungan kerja yang sudah disediakan secara optimal dan pengembangan sikap positif terhadap pekerjaan akan membantu meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-hidup, agar memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan metode penelitian dengan pendekatan longitudinal dapat memberikan gambaran perubahan kinerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

