

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setelah dilakukan pembahasan hasil maka pada bab ini akan dibahas mengenai simpulan dan saran yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Pada pengujian hipotesis diperoleh bahwa H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pembagian *shift* kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Horizon Ultima Palembang bagian *front office* dan *food and beverage*.
2. Pada pengujian koefisien determinasi diperoleh R Square yang diperoleh sebesar 33,7% yang artinya variabel pembagian *shift* kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Horizon Ultima Palembang (Y) sementara sebesar 66,3% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya maka peneliti mengemukakan beberapa saran yakni:

1. Memperhatikan faktor *shift* kerja karyawan karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam *shift* kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan cara melakukan pembagian *shift* kerja dengan adil.
 - a. Adanya keadilan pada karyawan membuat karyawan puas sehingga lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa tidak dibeda-bedakan satu dengan lainnya.
 - b. Mengusahakan agar waktu pembagian *shift* melibatkan seluruh karyawan sehingga karyawan merasa tidak hanya diatur oleh atasa tetapi ikut berkontribusi dalam kegiatan pengaturan jadwal kerja. Dengan melibatkan seluruh karyawan dalam pembagian kerja dapat mengurangi dampak bolos kerja dikarenakan jadwal telah diatur sesuai dengan kesepakatan bersama.
 - c. Pengaturan jadwal pergantian *shift* dibuat sesederhana mungkin sehingga karyawan tidak bingung mengenai jadwal kerja masing-masing.
2. Perlunya menambah variabel lain selain pembagian *shift* sehingga dapat mengetahui variabel lainnya yang mana saja yang mampu memengaruhi

kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, komitmen, insentif, disiplin atau lainnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti tidak mengungkapkan faktor apa saja selain *shift* kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, kedisiplinan kerja, komitmen, komunikasi, lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan.