

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job training*, *career development*, dan *organizational commitment* terhadap *work engagement* pada karyawan Hotel Grand Karlita Purwokerto, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job training* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Grand Karlita Purwokerto.
2. *Career development* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Grand Karlita Purwokerto.
3. *Organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Hotel Grand Karlita Purwokerto.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *job training*, *career development*, dan *organizational commitment* secara bersama-sama mampu menjelaskan *work engagement* sebesar 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Hotel Grand Karlita Purwokerto dalam meningkatkan *work engagement* karyawan, yaitu:

1. Manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas *job training* karena terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap *work engagement*. *Job training* dapat dilakukan secara berkala dengan menyesuaikan kebutuhan masing-masing departemen agar

kompetensi karyawan terus berkembang sesuai tuntutan industri perhotelan.

2. Manajemen perlu mengevaluasi sistem *career development* yang diterapkan agar lebih jelas, transparan, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Kejelasan jalur karier dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap peluang pengembangan diri di dalam organisasi.
3. Perusahaan perlu memperkuat *commitment* karyawan terhadap organisasi melalui peningkatan komunikasi internal, pemberian apresiasi atas kinerja karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.
4. Mengingat mayoritas karyawan berada pada usia produktif muda dan memiliki masa kerja relatif singkat, perusahaan dapat menerapkan program pengembangan talenta (*talent development*) yang berfokus pada peningkatan kompetensi, *coaching*, *mentoring*, dan pembinaan karier untuk mempersiapkan karyawan menjadi sumber daya manusia yang unggul di masa mendatang.
5. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement* seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *perceived organizational support* karena faktor-faktor tersebut berpotensi menjelaskan variasi *work engagement* yang belum terakomodasi dalam penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu objek penelitian yaitu Hotel Grand Karlita Purwokerto sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan atau sektor jasa lainnya.

2. Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu *job training*, *career development*, dan *organizational commitment*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *work engagement* namun belum diteliti.
3. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengandalkan persepsi responden sehingga memungkinkan terjadinya bias subjektivitas dalam pengisian jawaban.
4. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam alasan-alasan yang mendasari persepsi dan pengalaman karyawan terkait *work engagement*.

5.4 Saran

5.4.1 Saran Bagi Hotel Grand Karlita Purwokerto

1. Hotel Grand Karlita Purwokerto disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan frekuensi *job training* yang relevan dengan kebutuhan masing-masing departemen guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan perlu menyusun sistem *career development* yang lebih terstruktur dengan memberikan informasi yang jelas mengenai jenjang karier, kriteria promosi, dan peluang pengembangan kompetensi sehingga karyawan memiliki gambaran yang lebih baik mengenai masa depan karier mereka di perusahaan.
3. Manajemen perlu memperkuat *organizational commitment* melalui peningkatan komunikasi, penghargaan terhadap kinerja karyawan, serta penciptaan budaya kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi.
4. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap tingkat *work engagement* karyawan agar dapat

mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* serta merumuskan strategi peningkatan yang lebih efektif.

5.4.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, *perceived organizational support*, budaya organisasi, maupun *work-life balance*.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang lebih luas, baik pada hotel lain maupun sektor industri jasa lainnya, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
3. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan wilayah yang lebih luas untuk meningkatkan akurasi serta kekuatan generalisasi hasil penelitian.