

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Disiplin kerja memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada tour leader Gemilang Tour and Outbond di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat disiplin kerja tour leader, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Gemilang Tour and Outbond di Surabaya. Begitupun sebaliknya, meningkatnya disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tour leader Gemilang Tour and Outbond di Surabaya.
2. Keterampilan interpersonal memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di Gemilang Tour and Outbond khususnya crew tour leader. Hal ini menunjukkan semakin rendah keterampilan interpersonal tour leader, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Gemilang Tour and Outbond di Surabaya. Begitupun dengan semakin tinggi tingkat keterampilan interpersonal tour leader, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tour leader Gemilang Tour and Outbond.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya tour leader Gemilang Tour and Outbond, antara lain:

1. Meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama pada indikator kehadiran. Berdasarkan tingginya faktor loading indikator kehadiran maka perlu upaya dari perusahaan agar tidak terjadi penurunan kinerja, dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan dan melakukan penerapan sanksi dan penghargaan terhadap peraturan yang ada sehingga dapat mengurangi keluhan-keluhan dari pelanggan.
2. Meningkatkan keterampilan interpersonal khususnya pada indikator penerapan *public speaking*. Berdasarkan tingginya faktor loading indikator *public speaking* maka perusahaan harus lebih selektif pada tahap rekrutmen tour leader dengan memperhatikan keterampilan penerapan *public speaking* calon karyawan guna meminimalisir keluhan pelanggan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat mengkaji lebih dalam dan luas lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan keterampilan interpersonal seperti analisis rekrutmen, kepemimpinan, pelatihan dan jenjang karir. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya