

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa implementasi komunikasi *Human Resources Departement* (HRD) melalui program *General Manager Table* di Ayola Sunrise Hotel Mojokerto cukup meningkatkan performa kerja staf. *General Manager Table* berperan sebagai wadah komunikasi dua arah antara manajemen dan staf yang mendorong transparansi, partisipasi, dan kolaborasi lintas departemen.

HRD memanfaatkan program, ini untuk menjalankan tupoksi sebagai pemantau kinerja, penyebar informasi, juru bicara, figur, pemimpin, penghubung informasi, fasilitator perubahan kebijakan, penangkal gangguan, penentu sumber daya serta pelaksana negosiasi internal maupun eksternal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *General Manager Table* memberikan suasana baru untuk staff berdiskusi yang bertujuan untuk peningkatan motivasi, disiplin, efisiensi kerja, dan keterikatan emosional atau performa kerja staff perusahaan.

Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan responsif, staf merasa dihargai dan didengarkan. Dengan hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa indikator —Penghubung‖ dalam implementasi komunikasi HRD. Hal ini memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan kualitas hubungan antara staf dan manajemen. Implementasi Program *General Manager Table* juga membantu HRD untuk merancang kebijakan

yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan aktual, dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. selanjutnya proses pemberdayaan planning, eksekusi, dan evaluasi akan menyesuaikan..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Ayola Sunrise Hotel Mojokerto maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran Akademis : Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi ini dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods agar dapat mengukur tingkat efektivitas komunikasi HRD terhadap performa kerja secara lebih terukur dan generalizable.
2. Saran Praktis : Penguatan Peran HRD sebagai Fasilitator Strategis, HRD perlu terus mengembangkan kapasitasnya dalam menyelenggarakan komunikasi organisasi yang partisipatif dan solutif. Forum General Manager Table sebaiknya dijadikan agenda rutin yang didukung oleh manajemen puncak agar keberlanjutannya terjaga dan General Manager Table sebaiknya mencakup lebih banyak perwakilan dari tiap shift dan tingkatan jabatan agar seluruh suara staf dapat terakomodasi. Termasuk di dalamnya karyawan kontrak dan harian yang selama ini kerap kurang terdengar.

Dengan mengoptimalkan pelaksanaan General Manager Table dan menjadikannya sebagai bagian integral dari strategi manajemen SDM, Ayola Sunrise

Hotel Mojokerto dapat terus membangun budaya kerja yang dinamis, responsif, dan kompetitif di industri perhotelan yang penuh tantangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Sri, P. (2024). Peran human resource department dalam mempertahankan loyalitas karyawan di harris hotel & residences sunset road , bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 8(1), 345–353.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Metodologi Kualitatif*.
- Didi, L., & Salma, W. O. (n.d.). *Extreme Poverty Governance Through the Family Hope Program in Buton Regency*. 935–942.
- Dr. Shuming Zhao. (2020). *Innovation-Driven Human Resource Management Practices in the Digital Era*. Emerald Publishing.
- Dull, E., & Reinhardt, S. P. (2014). An analytic approach for discovery. In *CEUR Workshop Proceedings* (Vol. 1304, pp. 89–92).
- Febia, N. (2022). *Implementasi Krukikulum Merdeka Dalam Sekolah Penggerak* (p. 188).
- Gandascita, I., & Asy'ari, H. (2024). Efektivitas Kepemimpinan Kontingensi Dalam Menghadapi Tantangan Organisasi Yang Dinamis. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 228–240. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3969>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(1), 82–88. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.83-90>
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Manajemen Hospitality*.
- Juliaonto, B. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)* (p. 5).
- Khairani, N., & Nasution, J. (2023). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 226–231. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.209>
- Nainggolan, N. T. (2021). *Komunikasi Organisasi : Teori , Inovasi dan Etika* (Issue April).
- Nasution, I. F. (2024). *Peran Keterbukaan Komunikasi dalam Membangun Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Citra Diri Kepolisian Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. 2(3).

- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Prof. Dr. Ir. Sumardjo, M. S. (2014). *Pengertian Komunikasi Inovasi* (Issue Sumardjo 2014).
- Rahmadi, M. H., & Rusmiati, E. T. (n.d.). *Petanda : Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah : Adaptasi* ., 113–121.
- Reizfa, Hady, Y. (2024). *Effect of Work Environment on Employee Loyalty Mediated by Employee Satisfaction at XYZ Company* (pp. 1229–1230).
- Reizfa, Hay, Y. (2024). *Effect of Work Environment on Employee Loyalty Mediated by Employee Satisfaction at XYZ Company* (pp. 1229–1230).
- Septiani Sukanda, R., & Yulianti, Y. (2017). Tinjauan Atas Prosedur Persediaan Barang Dagang Pada Pt. Perkebunan Nusantara Viii Unit Industri Hilir Teh Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol IX No.(TINJAUAN ATAS PROSEDUR PERSEDIAAN BARANG DAGANG PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII UNIT INDUSTRI HILIR TEH BANDUNG), 1–22.
- Serrano Cardona, L., & Muñoz Mata, E. (2013). Paraninfo Digital. In *Early Human Development* (Vol. 83, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2006.05.022>
- Siregar, T. R. (2021). Konsep Dasar Komunikasi. In *Komunikasi Organisasi*.
- Siti Nur Aeni. (2020). *Memahami Pengertian Implementasi, Tujuan, Faktor, dan Contohnya*. Kata Data.Com.
- Stone, L., & Peacock, J. (2015). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 1(1), 76–87.
- Trisna, K., & Dewi, S. (2022). Peran Komunikasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kebun Raya Eka Karya Bali. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 15(1).
- Tuwindar, T., & Pendrian, O. (2024). Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 557–565. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1561>
- Wardani, P. (2022). *Implementasi Kedisiplinan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak*.
- Wekke, I. S. (2019). Metode Penelitian Ekonomi Syariah. In *Gawe Buku* (Issue December 2019).

- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, 2(2), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>
- Zulaihah, I. (2017). Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional. *Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional*, 15(1), 165–175.
- Čuić Tanković, A., Jović, D., & Brčić, M. (2022). *Internal communication and employee satisfaction in hospitality: The role of communication quality*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 53, 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.01.007>
- Fitri, H., & Kasmita, E. (2024). *Komunikasi Internal dan Koordinasi Antar Departemen pada Industri Hotel di Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Pariwisata Widyakarya*, 12(1), 15–24. <https://ifrelresearch.org/index.php/jmpp-widyakarya/article/view/2840>
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational communication* (6th ed.). Wm. C. Brown Publishers.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2009). *Leadership: A communication perspective* (5th ed.). Waveland Press.
- Halim, H., Hassan, Z., & Rahman, M. (2023). *Workplace Environment, Leader Communication and Employee Retention in Hospitality Sector*. *Malaysian Journal of Communication*, 39(2), 215–230. <https://ejournal.ukm.my/mjc>
- Khairy, H., Agina, A., Aliane, B., & Hashad, M. (2023). *Internal branding in hotels: Interaction effects of employee engagement and internal communication*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(7), 1902–1921. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2022-1516>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Mintzberg, H. (1990). *The manager's job: Folklore and fact*. *Harvard Business Review*, 68(2), 163–176.
- Rabiul, M. K., Islam, M. T., & Rahman, M. A. (2023). *Employee voice, psychological safety, and work engagement in hospitality industry*. *Journal of Human Resource and Sustainability*, 11(2), 45–60. <https://doi.org/10.1108/JHRS-06-2023-0021>
- Ratri, A. S. (2023). *Peran Strategis HRD dalam Menjembatani Komunikasi Internal dan Eksternal pada Hotel di Jawa Timur*. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 15(1), 48–56. <https://jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/view/190>
- Servaes, J. (1999). *Communication for development: One world, multiple cultures*. Hampton Press.

Ukila, M. I., Islam, M. A., & Abbasia, G. A. (2025). *Participative Leadership in Improving Employee Performance Quality in the Hotel Industry*. International Journal of Management Studies, 29(1), 102–118.
<https://arxiv.org/abs/2310.09993>

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education

