

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Wodun Hotel Nanning)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Wodun Hotel Nanning termasuk dalam kategori “Baik”, hal ini dapat ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.007.
2. Kepuasan Kerja di Wodun Hotel Nanning termasuk dalam kategori “Baik”, hal ini dapat ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.013.
3. Kinerja Karyawan di Wodun Hotel Nanning berjalan dengan kurang optimal kalau dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja. hal ini dapat ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3.996.
4. Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Wodun Hotel Nanning. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara

135

parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 37% dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wodun Hotel Nanning sebesar 27.74%.

5. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan lebih lemah dibandingkan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan, yaitu sebesar 89.5%, sebesar 10.5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang diteliti, seperti motivasi, kompensasi, efektivitas kerja karyawan.

## **6.2 Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikembangkan di atas, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Pengembangan Ilmu

Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Wodun Hotel Nanning di luar variabel yang telah diteliti.

## 2. Untuk Kegunaan Praktis

- a. Dalam rangka mempertahankan budaya organisasi yang cenderung berorientasi masyarakat, maka disarankan untuk melakukan perbaikan terus menerus terutama perbaikan orientasi pada pegawai dari unsur permasalahan bawahan harus diperhatikan dan mempertahankan orientasi yang sudah cukup baik.
- b. Tanpa kepuasan pegawai akan tanpa kepuasan pelanggan, oleh karena itu kepuasan pegawai harus lebih ditingkatkan lagi, yaitu memberi kompetensi yang sesuai dan sebagainya.
- c. Agar kinerja pegawai lebih meningkat, dalam hal ini penulis menyarankan sebaiknya pihak manajemen harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
  1. Kurangnya kualitas pelayanan karyawan Wodun Hotel Nanning yang dilihat dari keterlambatan layanan yang cukup lama dapat menyebabkan kurangnya kepuasan dan turunnya loyalitas pelanggan, oleh karena itu pihak manajemen Wodun Hotel Nanning diharapkan mampu membuat rancangan baru mengenai kualitas layanan karyawan.
  2. Kurangnya kuantitas layanan Wodun Hotel Nanning yang dilihat dari

kurangnya tamu mengunjungi dapat menyebabkan kurangnya pendapatan Wodun Hotel Nanning, oleh karena itu pihak manajemen Wodun Hotel Nanning diharapkan mampu membuat rancangan baru mengenai kuantitas hotel.

3. Kurangnya inisiatif karyawan Wodun Hotel Nanning yang dilihat dari tingkat keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi yang cukup lama dapat menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja, oleh karena itu pihak manajemen Wodun Hotel Nanning diharapkan mampu membuat rancangan baru mengenai inisiatif karyawan.
4. Perencana dan strategis yang matang dilakukan untuk meningkatkan kreativitas karyawan, diantaranya mengembangkan karyawan melalui training and development, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk karyawan bisa menerima pendidikan lebih tinggi, serta memelihara karyawan dengan memberi penghargaan berupa hadiah, karir ataupun sekedar ucapan terimakasih sebagai bentuk pengakuan perusahaan atas kerja keras karyawan tersebut.