

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data, peneliti memperoleh beberapa kesimpulan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Wisata Baru, Serang). Kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian ini yaitu: budaya organisasi yang terdapat pada Hotel Wisata Baru, kepuasan kerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Wisata Baru. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada Tabel 3.7 (Simamora, 2008), hasil rata-rata hitung keseluruhan pada variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 3.29 sehingga berada pada *range* 3.26–4.00 dari skala 1-4 yang dapat diartikan bahwa tingkat budaya organisasi karyawan di Hotel Wisata Baru termasuk dalam kategori sangat baik. Kategori sangat baik menunjukkan bahwa budaya organisasi di Hotel Wisata Baru sudah cukup kuat, sehingga dapat disimpulkan perusahaan perlu mempertahankan budaya organisasi yang ada. Hal tersebut didukung oleh budaya kekeluargaan yang dianut oleh perusahaan, selain itu perusahaan rutin mengadakan *gathering* atau makan bersama yang dapat mempererat hubungan antar karyawan.
2. Berdasarkan pada Tabel 3.7 (Simamora, 2008), hasil rata-rata hitung keseluruhan pada variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 3.23 sehingga berada pada *range* 2.51–3.25 dari skala 1-4 yang dapat diartikan tingkat kepuasan kerja karyawan di Hotel Wisata Baru termasuk dalam kategori baik. Kategori baik menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah cukup tinggi, tetapi masih ada beberapa faktor dalam dimensi kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Salah satunya adalah *pay* atau imbalan yang dinilai masih kurang berdasarkan wawancara dengan manajer dan hasil kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan beberapa karyawan masih belum puas dengan sistem imbalan yang ada dalam perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Wisata Baru, Serang yang dilakukan pada 38 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Untuk uji hipotesis, didapat nilai signifikansi sebesar 0.000. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  berarti secara individual *independent variable* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable*. Dengan demikian, tolak H0 dan terima H1 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh positif dan berakibat pada peningkatan budaya organisasi yang akan mendorong peningkatan kepuasan kerja. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60.5%. Hal ini menunjukkan kontribusi dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 60.5%, sementara sisanya sebesar 39.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil di atas, peneliti dapat menyarankan bahwa:

1. Untuk perusahaan, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi pada saat ini dengan harapan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara rutin melakukan kegiatan seperti *gathering* atau makan bersama seluruh karyawan agar mempererat kekeluargaan antar karyawan. Selain itu, agar dapat mencapai kepuasan kerja yang sangat baik peneliti memberikan saran untuk mengevaluasi sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan. Karena berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer dan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan, beberapa karyawan mengeluhkan imbalan yang diberikan perusahaan masih dinilai kurang. Imbalan yang kurang tersebut dinilai dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan Hotel Wisata Baru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga seluruh karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

2. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti dapat menyarankan bahwa:

- Peneliti menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian ini di lingkungan perusahaan lain, untuk melihat kecenderungan ini.
- Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang dapat diteliti, sehingga pengaruh antar variabel dapat diperjelas.
- Peneliti menyarankan untuk dapat menambahkan jumlah responden, karena responden ini terbatas, yaitu sejumlah 38 orang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2019). *Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Indonesia*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/indicator/16/1821/6/jumlah-kunjungan-wisatawan-mancanegara-ke-indonesia-menurut-kebangsaan.html>
- Chang, S.-C., & Lee, M.-S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. 161.
- Echi. (2020). *Istilah kata dalam Dunia Backpacker*. Retrieved from [phinemo.com: https://phinemo.com/istilah-kata-dalam-dunia-backpacker-yang-harus-anda-pelajari/](https://phinemo.com/istilah-kata-dalam-dunia-backpacker-yang-harus-anda-pelajari/)
- Erlina, Rambe, O., & Rasdianto. (2011). *Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrual*. Jakarta: Salemba Empat.
- Garland, R. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale: Is It Desirable? *Research Note*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia.go.id. (2019, March 21). *Wisata Indonesia di Mata Dunia*. Retrieved from [Indonesia.go.id: \(https://www.indonesia.go.id/ragam/pariwisata/pariwisata/wisata-indonesia-di-mata-dunia\)](https://www.indonesia.go.id/ragam/pariwisata/pariwisata/wisata-indonesia-di-mata-dunia)
- Kartinah, E. (2019, July 4). *Kualitas SDM Perhotelan Indonesia Ditingkatkan*. Retrieved from [Media Indonesia: https://mediaindonesia.com/nusantara/245110/kualitas-sdm-perhotelan-indonesia-ditingkatkan](https://mediaindonesia.com/nusantara/245110/kualitas-sdm-perhotelan-indonesia-ditingkatkan)
- Kementrian Kebudayaan dan Pariwisata. (2019). *Pendapatan Devisa Indonesia dari Sektor Pariwisata*. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/09/10/berapa-pendapatan-devisa-dari-sektor-pariwisata-indonesia>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior* (8 ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mathis, R. L., & H. Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6 ed.). New York: Wiley.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sungkar, M. (2018). *5 Tips Jitu Memilih Hotel Saat Travelling*. Retrieved from momtraveler.com: <https://www.momtraveler.com/5-tips-jitu-memilih-hotel-saat-traveling.html>
- Traveloka; Pegipegi. (2020). *Hotel Wisata Baru*. Retrieved from traveloka.com; pegipegi.com: <https://www.traveloka.com/id-id/hotel/indonesia/hotel-wisata-baru-3000010002557>; [https://www.pegipegi.com/hotel/serang/hotel\\_wisata\\_baru\\_serang\\_910393/](https://www.pegipegi.com/hotel/serang/hotel_wisata_baru_serang_910393/)
- Widanaputra. (2009). *Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- World Travel and Tourism Council. (2019). *10 Negara dengan Pertumbuhan Pariwisata Tertinggi*.
- Yudha, K. (2019, Oktober 28). *Pariwisata di Indonesia*. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/kumbangyudha0505/5db70a96d541df4f65578be3/pariwisata-di-indonesia#>