

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Bandung”** dapat ditarik kesimpulan berdasarkan dari rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap variabel Iklim Organisasi pada Hotel Santika Bandung ini, berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi pada Hotel Santika Bandung yang saat ini dirasakan oleh karyawan sudah sangat baik. Terdapat perbedaan dengan hasil *preliminary research* yang didapatkan oleh peneliti, ini disebabkan oleh pihak Hotel Santika Bandung yang sudah dapat mengatasi hal tersebut. Berdasarkan hasil olah data 6 (enam) dimensi iklim organisasi diketahui *structure* (struktur), *standards* (standar-standar), *responsibility* (tanggung jawab), *recognition* (penghargaan), *support* (dukungan) dan *commitment* (komitmen) secara keseluruhan dapat diinterpretasikan sangat baik dengan grand mean skor sebesar 4,38. Namun, pada dimensi penghargaan dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Hotel Santika Bandung merasa baik hal tersebut perlu ditingkatkan karena saat terjadinya Covid-19 karyawan merasa penghargaan yang diberikan kepada karyawan menurun atau dapat dikatakan tidak sama seperti saat sebelum terjadinya Covid-19.
2. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap variable Kepuasan kerja pada Hotel Santika Bandung ini, berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja pada Hotel Santika Bandung yang saat ini dirasakan oleh karyawan sudah sangat baik. Terdapat perbedaan dengan hasil *preliminary research* yang didapatkan oleh peneliti, ini disebabkan oleh pihak Hotel Santika Bandung yang sudah dapat mengatasi hal tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data 5 (lima) dimensi kepuasan kerja diketahui *work it self*

(pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji/upah), *promotion* (promosi), *supervision* (atasan) dan *coworkers* (rekan kerja) secara keseluruhan dapat diinterpretasikan sangat baik dengan grand mean skor sebesar 4,46. Namun, pada dimensi gaji/upah karyawan merasa perusahaan masih belum memberikan upah jika karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya atau lembur dan pada dimensi atasan saat ini setiap divisi memiliki kegiatan bersama yang dilakukan untuk meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan.

3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap variable Kinerja karyawan pada Hotel Santika Bandung ini, berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Hotel Santika Bandung yang saat ini dirasakan oleh karyawan sudah sangat baik. Terdapat perbedaan dengan hasil *preliminary research* yang didapatkan oleh peneliti, ini disebabkan oleh pihak Hotel Santika Bandung yang sudah dapat mengatasi hal tersebut. Berdasarkan pengolahan data 6 (enam) dimensi kinerja karyawan diketahui *quality* (kualitas), *productivity* (produktivitas), *job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *reliability* (bisa diandalkan), *availability* (kehadiran) dan *independence* (kemandirian) secara keseluruhan dapat diinterpretasikan sangat baik dengan grand mean skor sebesar 4,40. Namun, dalam dimensi pengetahuan pekerjaan hal tersebut perlu ditingkatkan kembali.
4. Berdasarkan hasil olah data pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bandung dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bandung dilihat dari hasil pengolahan data bahwa pengaruh dari besaran yang diberikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai regresi positif 0,231 namun tidak signifikan karena memiliki nilai sebesar 0,131 yang mana lebih besar dari 0,05. Diketahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bandung, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa

pengaruh dari besaran yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja karuawan memiliki nilai regresi positif 0,805 dan nilai signifikan  $< 0,001$ . Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan adjusted R square menunjukkan kontribusi variabel independent (X2) terhadap variabel dependen sebesar 88,1%. Sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas, penulis memiliki beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak Hotel Santika Bandung, yang diharapkan dapat memberikan pengaruh baik agar dapat meningkatkan kinerja orgnisasi. Saran yang diberikan sebagai berikut yaitu:

1. Dimensi penghargaan dalam variabel iklim organisasi memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Berikut merupakan saran yang dapat di pertimbangkan untuk meningkatkan iklim organisasi dalam perusahaan, yaitu:
  - a) Perusahaan dapat memberikan penghargaan lebih kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat dimulai dari hal kecil seperti ucapan apresiasi dan terima kasih kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Selain dapat menghargai kinerja karyawan hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
  - b) Perusahaan dapat memperhatikan harapan karyawan agar jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dapat disesuaikan dengan harapan dan kebutuhannya, penghargaan tersebut dapat berbentuk promosi kenaikan jabatan, intensif, atau hal lainnya untuk karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa bangga dan diakui atas prestasi setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Dimensi gaji/upah dan atasan dalam variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Berikut merupakan saran yang dapat di pertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu:
  - a) Atasan dalam perusahaan dapat mempercayakan dan melibatkan karyawan dalam hal pemecahan masalah, hal tersebut dapat berupa kesempatan karyawan dalam mengambil keputusan atau memberikan saran kepada atasan.
  - b) Perusahaan dapat memperhatikan dan meninjau kembali gaji/upah karyawan disesuaikan dengan posisi atau jabatan saat ini. Perusahaan juga dapat memperhatikan dan membahas mengenai tarif upah lembur karyawan dalam perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.
  
3. Dimensi pengetahuan pekerjaan dalam variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya. Berikut merupakan saran yang dapat di pertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu:
  - a) Perusahaan dapat memberikan pelatihan/pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan.
  - b) Perusahaan dapat menyediakan pilihan kegiatan seperti seminar yang dapat meningkatkan pengetahuan dan penguasaan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal tersebut tidak hanya meningkatkan efektifitas dan produktivitas karyawan saja tapi

juga dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). ARMSTRONG'S HANDBOOK OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 7TH EDITION. London, New York, Daryaganj: Kogan Page.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesainak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Dessler, Gary. 2020. Human Resource Management, 16<sup>th</sup> Edition. New York: Pearson Education.
- George, M. Jennifer; Jones, R. Gareth. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior SIXTH EDITION. United States of America: PEARSON
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred;. (2016). Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12 th edition. New York: Paul Ducham
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Prasetyo, M. A. M. (2021). The Effects of Organizational Climate and Transformative Leadership on Islamic Boarding School Teacher Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(2), 214-235.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Robbins., Stephen P., Timothy A. Judge. Organizational Behavior Seventeenth Edition. 2016. London:Pearson Education Limited.

Sekaran, Uma; Bougie, Roger;. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: WILEY.

Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233-240

Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 849-857.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.

<https://jabar.bps.go.id/indicator/16/220/1/jumlah-kunjungan-wisatawan-ke-objek-wisata.html>