

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pulau Umang Resort & Spa maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran budaya organisasi di Pulau Umang Resort & Spa berada pada kategori kuat, artinya bahwa budaya organisasi Pulau Umang Resort & Spa telah mempengaruhi sikap dan tindakan para karyawannya. Hal ini terbukti dari tanggapan positif dari karyawan Pulau Umang Resort & Spa mengenai pelaksanaan ide-ide dan gagasan-gagasan baru; keberanian untuk mengambil resiko; wewenang untuk memecahkan masalah sendiri; dorongan untuk memiliki keterampilan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan; usaha untuk meningkatkan kemampuan dan menggali potensi diri; penentuan target keberhasilan pekerjaan yang disampaikan pada karyawan secara jelas; peluang untuk memberikan pendapat guna perbaikan kualitas perusahaan; penghargaan terhadap keberhasilan kerja; koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan; dorongan untuk bersaing dalam rangka meningkatkan kemajuan perusahaan; dorongan dalam menciptakan tantangan pekerjaan; dorongan untuk berkomitmen dengan tugas dan tanggung jawab. Dari segi tipe budaya organisasi, Pulau Umang termasuk ke dalam tipe budaya konstruktif, **Iyan Handayani, 2012**

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa

yaitu budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Pada tipe ini, keyakinan budaya organisasi berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri dan persatuan sesama anggota. Selain itu, dilihat dari tanggapan para karyawan terhadap budaya organisasi Pulau Umang Resort & Spa pada tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi Pulau Umang Resort & Spa mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan Pulau Umang Resort & Spa namun masih belum optimal, yang berarti bahwa budaya organisasi di Pulau Umang Resort & Spa belum tersosialisasikan dengan maksimal kepada seluruh karyawan. Salah satu contohnya yaitu masih ada karyawan yang masih belum faham dengan budaya organisasi di Pulau Umang Resort & Spa.

2. Kinerja karyawan Pulau Umang Resort & Spa berada pada kategori baik. Hal ini terbukti dari tanggapan positif yang diberikan oleh para responden mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target; pekerjaan mencapai hasil yang optimal; kualitas kerja sesuai dengan target perusahaan; pemahaman SOP; dapat mengemukakan ide-ide baru; keberanian dalam membuat perencanaan sendiri, mengantisipasi, dan mengambil tindakan-tindakan sehubungan dengan masalah pekerjaan; lebih mengutamakan kerja tim daripada bekerja sendiri; mampu bekerja sama dengan baik; hadir tepat waktu dalam bekerja; mengutamakan kejujuran dalam bekerja; mempunyai ide, tindakan, dan solusi yang inovatif saat

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa

memecahkan masalah; pengambilan keputusan dengan cepat; berani mengambil resiko dan memperbaikinya apabila melakukan kesalahan; bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya Pulau Umang Resort & Spa sudah cukup berhasil dalam menciptakan SDM yang memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat terlihat pada tabel 4.28 dan pada daerah kriterium yang berada diantara 5082-6930, yaitu sebesar 5614. Masih belum dikatakan maksimal karena belum mencapai tingkat kinerja yang maksimal yaitu sebesar 6930. Hal ini dikarenakan adanya faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti *personnal factors, leadership factors, team factors, situasional factors, system factors*, dsb, namun secara keseluruhan kinerja karyawan Pulau Umang sudah baik dilihat dari *guest comment* pengunjung yang menyatakan bahwa para tamu merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan Pulau Umang Resort & Spa.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Pulau Umang Resort & Spa sebesar 33,32%. Secara keseluruhan budaya organisasi di Pulau Umang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi di Pulau Umang Resort & Spa maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawannya juga. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi di Pulau Umang lemah, maka kinerja karyawannya pun akan menurun. Pada intinya, apabila budaya organisasi dapat disosialisasikan dengan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa

komunikasi yang baik kepada karyawan, maka akan dapat menentukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja dan daya saing Pulau Umang Resort & Spa dalam jangka panjang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pulau Umang Resort & Spa, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Bagi pihak manajemen Pulau Umang Resort & Spa

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi Pulau Umang Resort & Spa mempunyai hasil yang relative baik, namun masih ada yang harus diperhatikan. Khususnya dalam hal penghargaan terhadap keberhasilan kerja yang memiliki skor terendah dalam penelitian variabel budaya organisasi. Banyak penelitian yang menyebutkan bahwa penghargaan terhadap keberhasilan kerja yang karyawan lakukan akan memberikan motivasi baik itu bagi karyawan bersangkutan maupun karyawan lain sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya baik itu direalisasikan dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu

Pulau Umang Resort & Spa maupun dengan dengan berbagai hal positif
lyan Handayani, 2012

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa

dalam rangka meningkatkan kunjungan wisatawan ke Pulau Umang Resort & Spa. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada manajemen Pulau Umang untuk menerapkan sistem reward kepada karyawan yang telah berhasil dalam pencapaian target perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan Pulau Umang Resort & Spa, responden memberikan tanggapan yang positif, namun masih ada yang perlu diperhatikan. Khususnya pada indikator dapat mengemukakan ide-ide baru yang memiliki skor terendah. Karyawan akan lebih baik apabila diberikan kebebasan dan kepercayaan untuk mengemukakan ide-ide baru yang mereka temukan. Sehingga mereka tidak akan merasa takut untuk mengemukakan ide-ide baru mereka, dengan catatan ide-ide itu tidak keluar dari aturan dan nilai-nilai luhur Pulau Umang Resort & Spa. Selain itu, alangkah lebih baik apabila manajemen Pulau Umang Resort & Spa melakukan pengukuran kinerja secara berkala misalkan setiap tiga bulan sekali manajemen perlu melakukan pengukuran kinerja dan mengusahakan promosi karyawan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.
- c. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen untuk lebih mensosialisasikan budaya organisasi perusahaan seperti visi, misi, dan philosophy perusahaan kepada para karyawan. Apabila nilai-nilai pokok organisasi / perusahaan dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para karyawan tentunya akan lebih mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan

lyan Handayani, 2012

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa

dari mereka, sehingga para karyawan akan selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan juga akan memberikan kesetiaan yang lebih besar kepada perusahaan apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat.

2. Bagi karyawan Pulau Umang Resort & Spa

Penulis menyarankan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan keberanian dalam mengemukakan ide-ide dan gagasan baru. Hal ini dapat direalisasikan pada saat briefing sebelum pekerjaan dimulai yang diadakan oleh manajer di setiap departemen. Pada saat itu dapat dijadikan sebagai ajang oleh karyawan untuk mengemukakan ide-ide dan gagasan baru yang ditemukan oleh karyawan. Ide-ide yang ditemukan karyawan dan tidak direalisasikan oleh perusahaan bukan berarti perusahaan tidak mendengarkan ide-ide karyawan tersebut, tetapi ide itu akan ditampung dan dijadikan sebagai inspirasi bagi perusahaan dan mungkin akan direalisasikan pada masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti mengenai faktor-faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan.

Iyan Handayani, 2012

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pulau Umang Resort & Spa