

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa upaya manajemen dalam menjaga angka *turnover* tetap rendah berjalan dengan baik. Manajemen yang berkomitmen untuk menjaga karyawan menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu rendahnya *turnover* disini, kecermatan manajemen ASTON Pasteur dalam menjaga karyawan juga menjadi salah satu poin penting, karena memang tidak bisa dihindari jika manajemen yang kurang cermat dapat menimbulkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Pemenuhan fasilitas yang diberikan manajemen, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan pelatihan kerja yang meningkatkan kapasitas karyawan merupakan salah satu alasan karyawan loyal kepada perusahaan.
2. Budaya organisasi di ASTON Pasteur hotel merupakan budaya organisasi yang bersifat behavioural yaitu budaya organisasi yang terlihat dan tertulis dan nilai yang ada merupakan panduan untuk membentuk perilaku sehari-hari anggotanya, adanya logo dan jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, dan cara bertindak yang dapat dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Semua karyawan yang ada di ASTON Pasteur hotel harus mengikuti nilai yang ada dan menerapkannya untuk mereka bekerja sehari-hari. Manajemen ASTON Pasteur selalu berkomitmen dalam menjaga budaya organisasi yang ada, upaya yang dilakukan oleh manajemen yaitu melakukan *refresh training* archipelago values yang bertujuan untuk membuat karyawan tetap mengikuti nilai budaya organisasi yang ada, kemudian tujuan dari perusahaan yaitu membuat brand mereka terkenal di kelasnya lalu mengembangkan potensi dari karyawan dan membantu owner untuk terus mengembangkan bisnisnya. Berdasarkan hasil penelitian cara manajemen untuk menjaga budaya organisasi yang ada sudah berhasil dilakukan, karyawan yang bekerja mengikuti nilai yang ada.

3. Budaya kerja yang ada di ASTON Pasteur berdasarkan hasil penelitian memiliki budaya kerja yang positif untuk karyawan, berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari partisipan yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan budaya kerja yang harmonis dan juga kerja sama tim pengembangan individu yang dilakukan oleh manajemen, pemenuhan fasilitas untuk karyawan dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja di ASTON Pasteur. Keteladanan pemimpin yang ditunjukkan oleh setiap kepala departemen di ASTON Pasteur memberikan dampak kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ditambah dengan nilai budaya organisasi yang menjadi pedoman mereka untuk bekerja yang menjadi alat kontrol perilaku para karyawan, budaya organisasi dan kerja yang berhubungan dan hubungan itu juga dijaga oleh HRD ASTON Pasteur menjadikan operasional hotel yang maksimal, adanya briefing yang dilakukan setiap departemen berguna untuk mereview kembali pekerjaan mereka dan merencanakan pekerjaan yang akan datang, terorganisir dengan baik. Oleh sebab itu karyawan merasa nyaman bekerja di ASTON Pasteur Hotel.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Penerapan Budaya Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Turnover : Studi Kasus Hotel ASTON Pasteur Bandung terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu

1. Bagi pihak manajemen

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan, manajemen diharapkan untuk terus dapat menjaga komitmen yang sudah dilakukan yaitu menjaga penerapan budaya organisasi yang sudah ada, jika hal tersebut dijaga maka kualitas dari karyawan yang ada di ASTON Pasteur tetap akan terjaga dan berdampak pada tingginya kualitas pelayanan yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan dari visi dan misi yang ada.

Budaya kerja yang ada juga harus dipertahankan dan juga dikembangkan lagi masih terdapat kendala seperti kurangnya efektivitas komunikasi antar departemen, manajemen harus dapat meningkatkan lagi komunikasi dari antar departemen agar karyawan merasa lebih nyaman dan lebih produktif, kemudian

diharapkan manajemen terus dapat konsisten untuk memenuhi segala kebutuhan dari karyawan dan juga mendengarkan saran serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Memperhatikan karyawan yang berpotensi agar dapat dipertahankan dan juga tetap membuat adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hal-hal ini yang menjaga suasana budaya kerja agar tetap positif dan juga membuat karyawan nyaman dan terus produktif.

Selanjutnya adalah turnover yang ada di ASTON Pasteur, meskipun turnover yang ada berdasarkan masa kerja masih sedikit kurang ideal yaitu adanya perbedaan 6 karyawan yang senior, namun jika dilihat dari angka perputaran yang disampaikan oleh manajemen dan angka tersebut rendah. Saran saya sebagai peneliti mengharapkan agar manajemen untuk terus konsisten menjaga angka turnover agar tidak mengalami tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Sistem yang ada di ASTON Pasteur dalam menjaga karyawannya sangat bagus karena memperhatikan perkembangan individu namun disisi lain tetap memperhatikan *feedback* yang baik untuk perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti masih sadar akan banyaknya kekurangan yang dialami, seperti tidak mendapatkan angka pasti dari turnover karyawan yang ada di ASTON Pasteur, lokasi penelitian yang hanya berfokus pada satu tempat dan tidak banyak partisipan yang menjadi bagian dari penelitian ini, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil yang ada di penelitian ini untuk menguji dalam skala yang lebih besar dan mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.