

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya *Kaizen* terhadap peningkatan kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya *Kaizen* di Nirwana *Gardens Resort* Bintan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, tanggapan terhadap penerapan budaya *Kaizen* di Nirwana *Gardens Resort* Bintan dikatakan baik oleh para karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dari variabel budaya *Kaizen* yang diterapkan di Nirwana *Gardens Resort* Bintan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pada indikator membuat setiap karyawan menjadi mampu. Sedangkan skor terendah yaitu pada indikator perbaikan secara terus-menerus.
2. Kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan dapat dikatakan baik oleh para karyawan disebabkan karena kualitas hasil pekerjaan para karyawan yang semakin baik dengan menerapkan SOP yang diberikan, lalu juga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan dapat belajar dari setiap komplain yang masuk dari para *guest*. Hal ini dapat dijelaskan dari variabel kinerja karyawan didapatkan skor tertinggi yaitu pada indikator kualitas hasil kerja. Sedangkan skor terendah yaitu pada indikator kuantitas hasil kerja.
3. Penerapan budaya *kaizen* mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara penerapan budaya *Kaizen* terhadap kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan. Dengan demikian didapatkan hasil

bahwa variabel budaya *Kaizen* mempengaruhi kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan yang menunjukkan bahwa penerapan budaya *Kaizen* yang diterapkan memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan dan selain itu juga dipengaruhi oleh variabel lain dalam lingkup faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan misalnya: faktor atribut individu (umur, jenis kelamin, bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, karakteristik psikologi, sikap, dan kepribadian), faktor kemampuan untuk bekerja, dan faktor dukungan dari perusahaan, yang tidak diteliti secara detail dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya *Kaizen*, indikator yang mempunyai skor terkecil adalah prinsip perbaikan secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena karyawan belum merasakan perubahan yang cukup berarti dari manajemen. Karena manajemen belum bisa memotivasi karyawannya secara maksimal, memotivasi karyawan misalnya dengan cara memberikan *reward* atau *phunishment* yang tepat kepada setiap pencapaian hasil kerja karyawan, agar terciptanya keharmonisan diantara karyawan dan manajemen untuk sama-sama menggapai tujuan perusahaan. Karyawan juga menilai bahwa manajemen belum bisa mendengar atau merespon keluhan karyawan, maka dari itu pihak manajemen dalam hal ini harus lebih cekatan dalam menangani keluhan karyawan, misalnya diadakannya *briefing* rutin untuk para karyawan agar karyawan dapat mengungkapkan keluhan-keluhan pada saat bekerja ataupun berupa masukan untuk pencapaian hasil kerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan Mayang Sari di Nirwana *Gardens Resort* Bintan, yang mempunyai skor terkecil ada pada

indikator kuantitas hasil kerja. Karyawan belum bersedia untuk bekerja *overtime* karena salah-satu faktornya yaitu keterbatasan jam operasional bis karyawan yang melakukan pengantaran karyawan menuju Tanjung Uban dan Tanjung Pinang. Maka dari itu pihak manajemen harus memfasilitasi karyawan yang akan bekerja *overtime* pada saat-saat tertentu, misalnya dengan penambahan jam operasional bis dan penambahan jumlah bis karyawan. Karyawan juga menilai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, karena kurangnya perencanaan dan pengawasan dari pihak manajemen sehingga karyawan merasakan pekerjaannya belum sesuai target yang ditentukan. Dalam hal ini, hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan atau target dalam melakukan pekerjaan, misalnya dengan meningkatkan pengawasan dari pihak manajemen, serta pihak manajemen dapat menetapkan batas waktu atau *deadline* pekerjaan kepada setiap karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dilakukan penelitian dengan menggunakan semua variabel budaya *Kaizen* lainnya yang belum diteliti yang disesuaikan dengan objek penelitiannya yang diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang berguna yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.