

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Melakukan penyebaran kuesioner sebagai sumber pengumpulan data dari suatu populasi di Hotel Pullman Lombok Mandalika.

Jumlah populasi sebanyak 256 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan sampel sebanyak 90 karyawan sebagai responden. Dilakukan pengkajian instrumen tes uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel resistensi organisasi berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pullman Lombok Merujani. Maka disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pullman Lombok Merujani. Maka disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima. Serta hasil penelitian untuk variabel resistensi organisasi dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pullman Lombok Merujani, maka menunjukkan hipotesis ketiga juga dapat diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

Resistensi terhadap organisasi yang dilakukan oleh informasi yang jelas untuk adanya setiap perubahan dengan menggunakan bahasa yang sederhana mudah dimengerti oleh mereka serta diberikan sosialisasi kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Budaya organisasi pada Hotel Pullman Lombok Merujani Mandalika yang diterapkan sudah baik harus dipertahankan secara konsisten dalam pelaksanaannya dengan memberikan contoh dari pimpinan khususnya, selalu dalam monitoring, dan ditingkatkan lagi dengan selalu mengikuti keadaan serta kondisi yang berubah-ubah, agar budaya organisasi lebih baik lagi perusahaan harus memiliki strategi agar karyawan berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan.

Komunikasi dari pihak pimpinan, kepala bagian, sampai ke seluruh karyawan yang berkegiatan di Hotel Pullman Lombok Merujani Mandalika disarankan untuk meningkatkan lagi secara interpersonal, diharapkan menerima saran dan memberikan saran menjadikan suatu budaya di Hotel Pullman Lombok Merujani Mandalika.

Kinerja karyawan pada Hotel Pullman Lombok Merujani Mandalika masih dapat ditingkatkan lagi untuk memenuhi standar manajemen yang telah ditetapkan untuk pencapaian target. Agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi manajemen harus perlu melakukan pengawasan yang lebih terarah terhadap karyawan untuk mengerjakan seluruh pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan dan juga memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab.

Pengembangan kualitas karyawan di Hotel Pullman Lombok Merujani Mandalika harus dapat dilaksanakan secara variatif dan mengikuti perkembangan dan kebutuhan pelayanan yang terkini. Ketrampilan yang diperoleh karyawan dari hasil pelatihan dapat memberikan ilmu dan kepuasan tamu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tetap melakukan penelitian kepada organisasi sektor publik di area hotel Pullman Lombok Mandalika. Dalam hal ini ruang lingkup organisasi pemerintahan untuk skala dan instrumen yang lebih besar.

