

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Herloom Hotel. Jika dikaitkan dengan fakta bahwa mayoritas karyawan yang memberikan respons ini memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat belum merasa mendapatkan kesempatan yang jelas atau merasakan adanya hambatan dalam proses pengembangan diri dan memahami budaya di perusahaan sehingga tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan .

2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Herloom Hotel. Kepuasan inilah yang dapat didukung dengan adanya pengembangan karir sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja serta memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi. Keberhasilan karyawan Herloom Hotel dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meraih kesempatan karir berhasil memenuhi rasa kepuasan yang ada pada diri karyawan dan juga mendorong semangat dalam bekerja keras agar dapat memperoleh hasil nyata dari upaya kerja keras yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Herloom Hotel,

perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali aspek-aspek budaya perusahaan yang diterapkan saat ini. Upaya seperti meningkatkan komunikasi internal, memperkuat nilai-nilai perusahaan yang selaras dengan harapan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dapat membantu membentuk budaya perusahaan yang lebih positif dan mendukung kepuasan karyawan di masa mendatang. Hal yang dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi kinerja karyawan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat menciptakan budaya yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Selain itu, karena pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, Herloom Hotel sebaiknya terus mengembangkan program-program pengembangan karir yang ada seperti peta karir yang jelas, menyediakan program pelatihan berkala, dukungan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, dan meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan sehingga memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta program penghargaan dan pengakuan karyawan. Karena jika karyawan merasa kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, meneliti *work-life balance* akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat memperdalam analisis mengenai budaya perusahaan dengan mengidentifikasi elemen spesifik dari budaya yang dapat berdampak pada kepuasan karyawan. Selain itu, memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan berbagai jenis hotel atau industri perhotelan lainnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan dalam sektor perhotelan.