

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi di obyek wisata Puri Mataram maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi lingkungan kerja di obyek wisata Puri Mataram maka semakin mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram . Semakin sesuai ataupun semakin tidak sesuai kondisi psikologis yang dirasakan responden dalam menjalankan pekerjaanya maka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram.

Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penilaian karyawan terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja dan faktor psikologis karyawan obyek wisata Puri Mataram maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram.

5. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belum mengungkap keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan obyek wisata Puri Mataram, hal ini dapat dilihat dari nilai *adjusted R²* sebesar 0,588 atau 58.8%, yang artinya variasi variabel independen dalam penelitian ini masih belum cukup untuk menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada penilaian budaya organisasi dapat diketahui bahwa indikator jarak komunikasi dengan atasan memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kesenjangan dalam berkomunikasi yang dapat berdampak pada kepuasan

kerja karyawan. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen menyelenggarakan program pengembangan SDM seperti outbond yang dilakukan minimal setahun dua kali guna lebih mengenal karakter dan kepribadian antar atasan dan bawahan sehingga dapat menghasilkan komunikasi yang lebih intens. Disamping itu jajaran pimpinan perlu secara rutin melakukan pertemuan dengan seluruh karyawan baik melalui media rapat ataupun *employee gathering*.

2. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian lingkungan kerja dapat diketahui bahwa indikator kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mampu mendukung kelancaran kerja memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan tidak mampu mendukung kelancaran kerja karyawan. Untuk itu disarankan agar pihak perusahaan memberikan dukungan berupa fasilitas kerja yang layak berupa fasilitas kendaraan sepeda motor ataupun mobil agar mampu mendukung kelancaran kerja karyawan sehingga karyawan lebih produktif.
3. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian faktor psikologis dapat diketahui bahwa indikator rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat berdampak pada *turnover* karyawan. Untuk itu disarankan agar perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang.

4. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa indikator tingkat kepuasan terhadap kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) yang diberikan oleh perusahaan dan tingkat kepuasan terhadap kompensasi non finansial yang berupa pemberian hak cuti yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki nilai kurang puas. Hal ini menunjukkan kurangnya kompensasi finansial dan non finansial yang diperoleh karyawan di obyek wisata Puri Mataram. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan hak cuti berbayar bagi karyawan minimal 12 kali dalam setahun.