

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Mini di Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara statistik bahwa secara keseluruhan variabel bebas variabel Komitmen (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas tersebut terlihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0,578. Ini berarti sumbangan seluruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap kinerja karyawan Hotel Mini di Provinsi Lampung sebesar 57,8 % dan sisanya 42,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diidentifikasi pada penelitian ini.
2. Komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Mini di Provinsi Lampung. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingginya jawaban-jawaban bernilai positif terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen kerja. Perasaan manunggal yang dimiliki karyawan rata-rata telah sesuai dengan tujuan organisasi. Rasa kesetiaan karyawan serta loyalitas karyawan nampak jelas dengan adanya dukungan-dukungan dari karyawan terhadap kebijakan perusahaan dimana perusahaan akan selalu melibatkan karyawan disetiap menenukan langkah-langkah demi memajukan perusahaan. Pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan adalah positif, yang berarti semakin tinggi komitmen kerja

seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang tercipta pada karyawan Hotel Mini Lampung.

3. Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Mini di Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang disebar jawaban positif diberikan oleh sebagian besar karyawan, dengan rincian pada poin-poin jawaban sebagai berikut : 1) Rata-rata karyawan mengakui bahwa lingkungan fisik Hotel Mini yang mencakup tempat, peralatan dan proses kerja sudah cukup baik. 2) Keadaan lingkungan sosial yang mencakup interaksi sesama karyawan maupun kepada atasan sudah cukup baik. 3) Pelaksanaan sistem manajemen dinilai oleh karyawan sudah cukup baik dengan diterimanya keputusan-keputusan perusahaan oleh karyawan tanpa adanya rasa kecewa. 4) Produk dimana dalam hal ini ada Hotel Mini sendiri dinilai sudah cukup baik, dimana kualitas dan kuantitas selalu ditingkatkan oleh perusahaan. 5) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dinilai cukup baik dimana karyawan telah merasa bahwa kesejahteraan dan kesehatan diperhatikan oleh perusahaan, serta iklim buruk tidak tercipta di lingkungan perusahaan. 6) Budaya organisasi yang tercipta di Hotel Mini sudah cukup baik, perusahaan selalu mencoba untuk menciptakan budaya-budaya positif sehingga dapat mempengaruhi iklim organisasi menjadi lebih baik. 7) Konsumen yang dilayani, karyawan selalu berusaha untuk melayani para konsumen dengan baik sehingga meminimalisir keluhan para konsumen terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi yang positif telah tercipta di Hotel Mini yang berpengaruh baik terhadap kinerja para karyawan.

5.1. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Komitmen kerja dan Iklim organisasi di dalam perusahaan terbukti mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga baik pimpinan perusahaan dan karyawan perlu menerapkan prinsip-prinsip Komitmen kerja dan Iklim organisasi.
2. Karyawan dan pimpinan hendaknya memperbaiki minat dan tujuan sehingga dapat menciptakan perasaan manunggal yang sama dengan tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik lagi.
3. Pimpinan dalam hal ini Hotel Mini harus memperbaiki lagi budaya organisasi yang ada sehingga akan tercipta lingkungan yang harmonis yang dapat membantu karyawan merasa nyaman dalam proses aktualisasi diri dan mengembangkan mental yang sehat dalam diri karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menilai komitmen kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan dari perspektif seluruh karyawan dan pemilik hotel, sehingga hasil penilaian komitmen kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan diharapkan bisa lebih objektif.