

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel gaya kepemimpinan dengan indikator berupa pengambilan keputusan, inovasi, sikap dan perilaku pemimpin menunjukkan pengaruh yang positif untuk gaya kepemimpinan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dikarenakan gaya kepemimpinan berupa pengambilan keputusan, inovasi, sikap dan perilaku pemimpin teraktualisasi dengan baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel kompetensi dengan indikator berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan menunjukkan pengaruh yang positif untuk kompetensi dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dikarenakan kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan teraktualisasi dengan baik sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

3. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator motivasi berupa kebutuhan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keluarga serta kebutuhan produktif dan kreatif menunjukkan pengaruh yang positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti motivasi berupa kebutuhan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keluarga serta kebutuhan produktif dan kreatif menjadi penting dan diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator disiplin berupa perilaku, perasaan malu, sikap tahu serta sikap taat dan tertib menunjukkan pengaruh yang negatif untuk disiplin dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian tidak terbukti dikarenakan disiplin berupa perilaku, perasaan malu, sikap tahu serta sikap taat dan tertib tidak teraktualisasi dengan baik sebagai akibat dari masih adanya beberapa karyawan yang tidak disiplin terutama pada saat pandemic covid 19 dimana situasi perhotelan yang masih sepi aktivitasnya sehingga karyawan tidak tepat waktu untuk datang bekerja disamping itu masih ada karyawan menunda pekerjaan yang sifatnya tidak terlalu mendesak padahal seharusnya semua pekerjaan dilaksanakan dengan cepat dan tepat meskipun deadlinenya masih lama.
5. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan

indikator budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggung jawab dan orientasi hasil menunjukkan pengaruh yang positif untuk budaya organisasi dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggung jawab dan orientasi hasil menjadi penting dan diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

6. Gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator gaya kepemimpinan berupa pengambilan keputusan, inovasi, sikap dan perilaku pemimpin menunjukkan pengaruh yang positif untuk gaya kepemimpinan dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti gaya kepemimpinan berupa pengambilan keputusan, inovasi, sikap dan perilaku pemimpin berkontribusi dalam peningkatan kinerja.
7. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel kompetensi dengan indikator berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan menunjukkan pengaruh yang positif untuk kompetensi dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dimana kompetensi pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan teraktualisasi dengan baik dimana setiap karyawan berusaha untuk mengembangkan maupun menunjukkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerjanya

8. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator motivasi berupa kebutuhan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keluarga serta kebutuhan produktif dan kreatif menunjukkan pengaruh yang positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti motivasi berupa kebutuhan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keluarga serta kebutuhan produktif dan kreatif berkontribusi dalam peningkatan kinerja.
9. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator disiplin berupa perilaku, perasaan malu, sikap tahu serta sikap taat dan tertib menunjukkan pengaruh yang positif untuk disiplin dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian tidak terbukti disiplin berupa perilaku, perasaan malu, sikap tahu serta sikap taat dan tertib tidak teraktualisasi dengan baik sebagai akibat dari adanya beberapa karyawan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar yang belum semuanya menerapkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, ini terjadi khususnya di saat pandemi covid-19 umumnya pengunjung hotel sepi sehingga tingkat kedisiplinan karyawan menjadi relatif menurun bahkan dibagian tertentu khususnya bagian office misalnya keuangan yang tidak bersentuhan langsung dengan pelayanan tamu banyak yang diberikan kompensasi untuk bekerja dari rumah.
10. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator

budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggung jawab dan orientasi hasil menunjukkan pengaruh yang positif untuk budaya organisasi dan tidak signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian tidak terbukti budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggung jawab dan orientasi tidak teraktualisasi dengan baik sebagai akibat dari budaya organisasi pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar yang berbeda-beda mengingat bahwa objek dari penelitian ini dilakukan di tiga hotel yaitu hotel Swissbell, Novotel dan Claro sehingga tentunya budaya organisasi yang ada di masing-masing hotel tersebut juga berbeda disamping itu setiap karyawan datang dari latar belakang budaya yang berbeda..

11. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan indikator kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi menunjukkan pengaruh yang positif untuk kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi berkontribusi dalam peningkatan kinerja.
12. Gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel gaya kepemimpinan dengan indikator berupa pengambilan keputusan, inovasi, sikap dan perilaku pemimpin menunjukkan pengaruh yang positif untuk gaya kepemimpinan dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan

hipotesis penelitian terbukti dimana kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi berkontribusi memperbaiki kinerja karyawan atas gaya kepemimpinan yang diterapkan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar.

13. Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel kompetensi dengan indikator berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan menunjukkan pengaruh yang positif untuk kompetensi dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dimana kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi berkontribusi memperbaiki kinerja karyawan atas kompetensi yang diterapkan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar.
14. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel motivasi dengan indikator berupa kebutuhan hidup, kebutuhan fisik, kebutuhan keluarga serta kebutuhan produktif dan kreatif menunjukkan pengaruh yang positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dikarenakan kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi berkontribusi memperbaiki kinerja karyawan atas motivasi yang diterapkan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar.

15. Disiplin secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel disiplin dengan indikator berupa perilaku, perasaan malu, sikap tahu serta sikap taat dan tertib menunjukkan pengaruh yang negatif untuk disiplin dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian tidak terbukti dikarenakan kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi tidak berkontribusi memperbaiki kinerja karyawan atas disiplin yang diterapkan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar.
16. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini memberikan implikasi bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi dengan indikator berupa integritas, identitas, tanggung jawab dan orientasi menunjukkan pengaruh yang positif untuk disiplin dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti dimana kepuasan kerja berupa pekerjaan menarik, tantangan kerja, prestasi, penghargaan dan promosi berkontribusi memperbaiki kinerja karyawan atas budaya organisasi yang diterapkan pada hotel bintang 4 (empat) di Kota Makassar.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka disarankan:

1. Perlu membangun kebiasaan disiplin karyawan yang berorientasi pada kepuasan kerja karyawan dalam hal perilaku, perasaan malu, sikap tahu, sikap taat dan tertib.
2. Perlu mempertimbangkan kembali penerapan kedisiplinan kerja pasca pandemi covid-19 dengan melakukan evaluasi terhadap peraturan kerja yang berlaku.
3. Disiplin karyawan harus menjadi perhatian sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkesinambungan.
4. Budaya organisasi perlu diperkuat penerapannya kepada semua karyawan sehingga mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.
5. Perlu untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja dalam hal pemimpin selalu mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, metode atau cara-cara baru dalam pelayanan di bisnis perhotelan sehingga mampu tetap bersaing pasca pandemic ini. Perlu mempertahankan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi peningkatan kinerja berupa perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi perhotelan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan peningkatan kinerja dalam mendukung pencapaian kepuasan kerja karyawan.

6. Perlu mempertahankan kompetensi karyawan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja dalam hal karyawan harus memiliki wawasan dalam memahami pekerjaan yang diberikan. Perlu meningkatkan kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan wawasan dan penguasaan sikap dalam bekerja. Sebaiknya kompetensi karyawan saat ini terus diperhatikan dan dikembangkan guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik saat ini dan di masa akan datang.
7. Perlu mempertahankan motivasi karyawan secara berkesinambungan yang berorientasi pada kepuasan kerja karyawan dalam hal menghasilkan karya yang bermanfaat bagi hotel. Perlu untuk meningkatkan motivasi karyawan sesuai dengan peningkatan kinerjanya melalui pemenuhan kebutuhan karyawan. Motivasi yang diterapkan saat ini perlu terus ditingkatkan supaya kinerja karyawan terus meningkat.
8. Perlu mempertahankan penerapan budaya organisasi secara berkesinambungan yang berorientasi pada kepuasan kerja karyawan dalam hal integritas. Perlu meningkatkan penerapan budaya organisasi yang mengarah pada peningkatan kinerja melalui peningkatan tanggungjawab karyawan yang lebih tinggi.