

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh *Knowledge sharing*, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sinar 1 Sidoarjo serta beberapa pembahasan hasil yang dikemukakan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik *knowledge sharing* terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Sinar 1 Sidoarjo.
2. Budaya organisasi yang diterapkan juga terbukti berperan dalam mendukung performa kerja para karyawan di hotel tersebut.
3. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dalam menunjang kinerja karyawan Hotel Sinar 1 Sidoarjo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Hotel Sinar 1 Sidoarjo:

1. Indikator utama dalam variabel *knowledge sharing* adalah kesediaan karyawan untuk membagikan pengalaman sebagai bentuk kontribusi dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Semakin aktif karyawan dalam berbagi pengalaman, semakin mudah proses pemecahan masalah, dan kualitas kerja pun meningkat. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk menyediakan ruang atau forum

formal seperti *daily briefing* atau diskusi mingguan sebagai sarana pertukaran informasi antar karyawan. Selain itu, penunjukan mentor internal di masing-masing unit kerja dapat memperkuat praktik ini. Mengingat peran penting *knowledge sharing* dalam mendorong kinerja, langkah ini layak menjadi prioritas pengembangan organisasi.

2. Indikator pengawasan menunjukkan pengaruh paling kuat dalam variabel budaya organisasi. Hal ini menegaskan bahwa pengawasan yang terstruktur dan berkesinambungan mampu mendorong kedisiplinan serta rasa tanggung jawab karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan adanya sistem pengawasan yang efektif dan adil. Bila sanksi yang selama ini diterapkan belum memberikan efek jera, maka perusahaan disarankan untuk merumuskan aturan kerja tertulis yang disertai konsekuensi yang jelas, serta melakukan sosialisasi rutin agar seluruh karyawan memahami dan mematuhi.
3. Kondisi kerja menjadi aspek paling dominan dalam variabel beban kerja. Ketika lingkungan kerja dianggap kurang kondusif atau volume pekerjaan terlalu tinggi, hal ini dapat menimbulkan tekanan yang berdampak negatif terhadap performa karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala terkait distribusi pekerjaan dan mempertimbangkan penambahan tenaga kerja jika diperlukan. Strategi rotasi antara tugas ringan dan berat juga dapat diterapkan agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja pada individu tertentu, serta untuk menjaga kestabilan produktivitas jangka panjang.

4. Dua indikator yang paling menonjol dalam variabel kinerja adalah ketepatan waktu dan kemandirian. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu serta bekerja secara mandiri menunjukkan profesionalisme dan tingkat efisiensi yang tinggi. Untuk memperkuat aspek ini, organisasi disarankan untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada target, disertai sistem evaluasi yang terjadwal. Pelatihan pengembangan diri juga penting diberikan agar karyawan mampu mengambil keputusan secara mandiri. Selain itu, pemberian tanggung jawab individu dalam proyek atau tugas tertentu dapat memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja.

5. Lanjutan Penelitian

Guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau dukungan organisasi. Selain itu, memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai jenis industri atau hotel lainnya akan meningkatkan relevansi dan generalisasi hasil temuan penelitian.