

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel di Kota Batam. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah perekrutan, seleksi, pelatihan, pengupahan, promosi jabatan, dan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diambil dengan menggunakan teori dari Mohammad *et al.* (2014), Shabbir (2014), dan Tabiu dan Nura (2013).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel perekrutan dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan Hotel di Kota Batam. Sedangkan variabel pelatihan kerja, pengupahan, dan promosi jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penemuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Perekrutan yang memiliki pengaruh signifikan disebabkan oleh karyawan merasa puas dengan proses perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan telah melaksanakan perekrutan dengan baik dan benar.

Perusahaan telah melaksanakan perekrutan berdasarkan kebutuhan dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi jabatan sehingga proses perekrutan efektif dan efisien.

Seleksi yang memiliki pengaruh signifikan disebabkan oleh karyawan yang merasa diperlakukan adil selama proses seleksi. Karyawan melihat bahwa proses seleksi dilakukan dengan objektif sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu

karyawan merasa bahwa perusahaan sudah mempunyai standar yang jelas dalam seleksi.

Pelatihan yang tidak memiliki pengaruh signifikan disebabkan oleh program pelatihan yang dilakukan kurang profesional. Karyawan belum faham mengenai materi yang diberikan. Selain itu karyawan merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka.

Pengupahan yang tidak memiliki pengaruh signifikan disebabkan oleh tidak sesuainya sistem pengupahan dengan peraturan yang berlaku. Jumlah upah yang diberikan masih dibawah Upah Minimum Kota Batam. Sehingga karyawan merasa belum bisa mencukupi kebutuhannya.

Promosi jabatan yang tidak memiliki pengaruh signifikan disebabkan oleh belum adanya jenjang karir yang jelas. Karyawan merasa promosi jabatan hanya diberikan kepada orang-orang tertentu.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Hasil uji koefisien determinasi (R) menyatakan bahwa pengaruh faktor perekrutan, seleksi, pelatihan, pengupahan, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,3%, sehingga masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti keterlibatan kerja, hadiah, evaluasi kerja, keamanan kerja, tugas pokok & fungsi jabatan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya (Tabiu

dan Nura, 2013; Shabbir, 2014; Ahmad *et al.*, 2014; dan Nadarasa, 2013) yang masih memiliki peluang dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena keterlibatan kerja akan membuat karyawan merasa dilibatkan dan lebih dihargai, hadiah bisa memicu semangat karyawan dalam melakukan tugasnya, evaluasi kerja bisa dijadikan tolak ukur dalam program peningkatan kinerja, keamanan kerja dapat membuat karyawan merasa aman dan terus semangat dalam melaksanakan tugasnya, tugas pokok & fungsi jabatan membuat karyawan tahu tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya.

- b. Jumlah kuesioner yang kembali tidak sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebarkan, mampu mengakibatkan hasil penelitian kurang maksimal.
- c. Penyebaran kuesioner yang kebetulan bersamaan dengan pengisian formulir penilaian karyawan hotel mengakibatkan pihak hotel tidak mengizinkan peneliti untuk mengambil data karena ditakutkan terjadi isu-isu yang tidak diinginkan pihak hotel.
- d. Penelitian ini hanya dilakukan hanya pada beberapa hotel dan pada wilayah tertentu.

5.3 Rekomendasi

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang sesuai dengan model penelitian. Dengan demikian hal ini dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi

perusahaan, adapun hal-hal yang penulis sarankan untuk dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel adalah sebagai berikut:

- a. Perekrutan, dengan melaksanakan perekrutan yang baik dan benar maka akan mendapatkan karyawan yang kompeten, sehingga ketika sudah dipekerjakan akan mempunyai kinerja yang bagus.
- b. Seleksi, dengan adanya seleksi maka karyawan yang terpilih benar-benar karyawan yang mempunyai kompetensi dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Sehingga karyawan lebih mudah melaksanakan tugasnya dikemudian hari.