BAB V
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil uji H1 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel bintang 4 di Batam. Sistem rekrutmen dan seleksi dalam memilih dan mendapatkan karyawan baru yang tepat yang diterapkan manajemen hotel bintang 4 di Batam merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji H2 menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang 4 di Batam. Sehingga disimpulkan bahwa karyawan yang di promosikan akan merasa lebih dihargai hasil kinerjanya oleh perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil uji H3 menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang 4 di Batam. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa program pelatihan yang terencana dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan hotel bintang 4 di Batam.

Hasil uji H4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa penerapan program penilaian kinerja yang baik dan terencana akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karyawan hotel bintang 4 di Batam.

Maria Naibaho. Faktor – Faktor Praktek Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam, 2019.
UIB Repository©2019

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan;

1. Jumlah responden masih terbatas pada karyawan yang bekerja pada hotel bintang 4 di Batam saja dan tidak mencakup ke kota atau daerah lain di Kepulauan Riau ataupun Indonesia, sehingga hasil dari penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan pengaruh antar variabel secara keseluruhan.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada empat variabel independen saja, sedangkan masih banyak variabel lain yang kemungkinan juga memiliki pengaruh tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Masih terdapat kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada hotel bintang 4 di Batam, salah satunya karena masih kurangnya pemahaman dari pihak manajemen hotel tentang maksud dari penelitian ini.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian dan pembahasan dalam bab-bab sebelumya dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut ini;

1. Penelitian berikutnya sebaiknya meneliti mengenai pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada karyawan dari bidang industri lainnya selain karyawan perusahaan manufaktur seperti karyawan bank, perusahaan sektor konveksi, perusahaan manufaktur, rumah sakit dan bidang lainnya yang berada di Batam maupun diluar Batam.

Maria Naibaho. Faktor – Faktor Praktek Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam, 2019.
UIB Repository©2019

2. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel indepen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti seperti motivasi (Iqbal *et al*., 2013) dan keterlibatan kerja (Tabiu & Nura 2013) karena dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Memberikan penjelasan kepada pihak manajemen dan karyawan hotel bintang 4 di Batam mengenai tujuan penelitian dan pengumpulan data, agar selanjutnya tidak timbul kesalahpahaman dari pihak perusahaan dan karyawan yang akan dijadikan objek penelitian.

Maria Naibaho. Faktor – Faktor Praktek Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam, 2019.
UIB Repository©2019