

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dalam hubungan variabel independen dan dependen setelah suatu tindakan atau peristiwa telah terjadi. Hubungan antara *HR practices* terhadap *job performance* dengan melewati mediasi *employee well-being* sehingga didapat kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian yang ada menerangkan hubungan variabel *HR practices* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* terhadap karyawan yang memiliki pekerjaan di hotel bintang 4 di Kota Batam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoreva & Wechtler, (2018). Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa dengan penerapan praktek sumber daya manusia yang berstruktur dan baik dalam industri perhotelan dapat lebih membangun kontributif karyawan terhadap pekerjaannya sehingga berakhir pada pengaruhnya kinerja karyawan.
2. Penelitian yang ada menerangkan hubungan variabel *HR practices* memiliki pengaruh signifikan pada *employee well-being*. Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian Khoreva & Wechtler, (2018). Penelitian ini menguraikan bahwa perlunya pertimbangan dalam penerapan praktek sumber daya manusia di sebuah instansi perusahaan dengan baik sehingga dapat melibatkan karyawan dalam merasakan dan mendapatkan kesejahteraannya dengan baik.
3. Penelitian yang ada menerangkan hubungan variabel *employee well-being* memiliki pengaruh signifikan pada *job performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoreva & Wechtler, (2018). Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan yang dirasakan dan didapat karyawan dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya selama melakukan pekerjaannya termasuk dalam ruang lingkup kesejahteraan secara fisik, psikologikal, serta sosial karyawan dalam bekerja di institusi usaha.

4. Penelitian yang ada menerangkan hubungan *HR practices* memiliki pengaruh terhadap *job performance* dengan melewati *employee well-being*. Hasil penelitian ini selaras terhadap penelitian Khoreva & Wechtler, (2018).

Penelitian ini membuktikan adanya perusahaan dengan menerapkan praktek sumber daya manusia yang baik dan berstruktur maka hal tersebut membawa dampak terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan dengan memperhatikan segala aspek kesejahteraan karyawan dengan maksimal sehingga mengikuti perusahaan akan mendapat kinerja yang lebih baik.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini ditemukan beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti, diantaranya yaitu:

1. Dalam mengumpulkan kuesioner yang telah disebar di pihak hotel yang dijadikan sebagai objek penelitian memerlukan waktu sekitar 3 minggu sehingga menghambat proses penelitian untuk analisis berikutnya.
2. Pihak perhotelan yang menjadi objek penelitian yang diketahui adalah industri usaha yang bergerak dalam bidang jasa dengan memperhatikan pelayanan yang diberikan kepada pengunjung hotel, dikarenakan hal tersebut kurang respon cepat yang diberikan untuk pengisian kuesioner penelitian.

5.3 Rekomendasi

Hasil dari penelitian bisa memberikan rekomendasi bagi pihak yang membutuhkan diantaranya yaitu:

1. Pihak hotel sebaiknya sangat memperhatikan penerapan praktek sumber daya manusia dengan berbagai pengukuran dimensi yang berbeda terhadap karyawan sehingga kemampuan karyawan dapat berkembang dan dapat berkinerja lebih baik lagi.
2. Setelah perusahaan dapat menerapkan praktek sumber daya manusia dengan pengukuran dimensi berbeda, selanjutnya sebaiknya perusahaan lebih menindak lanjuti dampak yang dihasilkan dalam kesejahteraan karyawan.

3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam kepuasan kerja, tekanan kerja, serta dukungan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan cenderung mengapresiasi perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja
4. Perusahaan sebaiknya menyadari adanya penyela dari penerapan praktek sumber daya manusia terhadap pengaruh yang di inginkan yaitu peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya kesejahteraan karyawan yang harus diperhatikan.