

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Setelah melalui beberapa pembahasan dan perhitungan dalam beberapa bab sebelumnya mengenai hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan signifikansi dalam penelitian ini.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis H_1 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan sesuai *job description* dan *job specification* akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_2 dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh manajemen hotel akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Hasil pengujian hipotesis H_3 dengan regresi berganda diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai yang diberikan pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Batam.

Hasil pengujian hipotesis H₄ dengan regresi berganda dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kerja karyawan dengan sistem yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan hotel.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat beberapa keterbatasan, yaitu;

1. Jumlah responden yang terbatas hanya pada karyawan yang bekerja di hotel berbintang empat yang ada di Batam saja, sehingga hasil dari penelitian ini belum mencerminkan pengaruh antar variabel secara keseluruhan bila penelitian selanjutnya dilakukan di kota dan bidang pekerjaan yang berbeda.
2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada lima variabel independen saja, sedangkan masih banyak variabel lain yang tidak diteliti. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti seperti motivasi kerja (Iqbal *et al.*, 2013) dan (Kaveri & Prabakaran, 2013) dan keterlibatan karyawan (Tabiu & Nura 2013) karena dalam penelitian sebelumnya, variabel tersebut diatas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Masih terdapat kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan dari beberapa hotel berbintang di Batam karena masih kurangnya pemahaman dari pihak manajemen hotel tentang maksud dan

tujuan dari penelitian ini, di mana manajemen hotel masih sedikit khawatir dengan hasil survei pada karyawan hotel tersebut.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan, penulis merekomendasikan pada pihak manajemen hotel berbintang empat tentang pengaruh penerapan praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan hotel berbintang empat dalam penelitian ini;

1. Meningkatkan prosedur perekrutan karyawan melalui penerapan rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik, sehingga karyawan yang diterima nantinya adalah karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat dan mampu bekerja sama dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja hotel berbintang empat secara umum.
2. Perlu dijadwalkan program pelatihan terhadap karyawan baik secara internal maupun eksternal agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja hotel secara umum dan kinerja karyawan secara khusus.
3. Meningkatkan sistem pemberian kompensasi karyawan yang lebih baik lagi, sehingga karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dan karyawan akan berusaha bekerja dengan lebih baik lagi sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4. Penerapan penilaian kinerja karyawan haruslah dengan prosedur dan tujuan yang jelas dan dapat dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan sehingga karyawan akan merasa bahwa penilaian kinerja yang dijalankan sudah pada tahapan dan tujuan yang benar, yaitu untuk mengevaluasi kinerja dari setiap karyawan dan hasil yang didapatkan akan memberikan masukan yang membangun terhadap kinerja karyawan hotel berbintang empat di Batam.