

BAB V

KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengkaji dan juga menemukan signifikansi dari *recruitmen*, *training*, *employee voice*, *welfare service* dan *reward* (*Human Resource Management Practice*). antara *human resource management professional* terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan, sehingga dari hasil penelitian ini dijalankan memberikan hasil :

H1. Human Resource Management Practice yang mencakup dalam Hipotesis 1 termasuk *recruitmen* dampak positif kepada intensitas *kinerja karyawan*. Sesuai dengan yang dijalankan sebelumnya oleh Bernhard Tewel & Irvan Trang & Muhammed (2017). *Pelatihan* memberikan dampak yang signifikan positif terhadap *employee performance*. Hasil akhir dari pembelajaran ini menyesuaikan dengan penelitian yang telah dijalankan sebelumnya oleh Wallen *et al.* (2013) & Ataunur & Eny (2016). *Aspirasi* berdampak signifikan positif terhadap *kinerja karyawan*. Hasil dari pembelajaran ini menyesuaikan dengan pembelajaran yang dilakukan sebelumnya oleh Anyango & Mwangi Lucy Wambui (2017). Layanan kesejahteraan berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan*. Sesuai dengan yang dilakukan sebelumnya oleh Mendis & Weerakody (2017). *Sistem penghargaan* berpengaruh signifikan positif terhadap *kinerja karyawan*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kulsoom Kanwal & Maria Syed (2017).

H2. *Human Resource Management Professional* atau *professional SDM* bahwa ada dampak yang signifikan positif kepada intensitas *kinerja karyawan*. Hasil dari

penelitian ini menyesuaikan dengan pengkajian yang telah dijalankan sebelumnya oleh Apwoka *et al.* 2015.

H3. Tujuan khusus adalah untuk menentukan apakah sistem penghargaan dan sistem kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di sektor kesehatan di Batam. Peneliti juga menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk sampai

pada temuan. Studi ini menetapkan bahwa rumah sakit daerah memiliki sistem penghargaan dan kompensasi. Skala gaji rumah sakit kabupaten sebanding dengan rumah sakit lain. Studi ini juga menetapkan bahwa insentif yang diberikan oleh

rumah sakit daerah tidak memotivasi karyawan. Tidak ada bonus dan tunjangan terutama untuk karyawan yang bekerja di bagian berisiko dan lingkungan / area seperti laboratorium. Tunjangan kesulitan bagi karyawan yang bekerja di daerah

yang sangat berisiko. Itu juga menetapkan bahwa jika rumah sakit memiliki penghargaan dan kompensasi yang baik, dan jika mereka membayar tunjangan untuk karyawan yang peduli, itu bisa secara positif mempengaruhi kinerja

karyawan. Studi ini menetapkan bahwa ini adalah salah satu alasan mengapa serikat pekerja bersikeras pelaksanaan CBA 2013/2017.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Jurnal yang peneliti cari untuk dijadikan sebagai jurnal pendukung relatif jarang di teliti sehingga tidak mudah untuk ditemukan.
2. Peneliti mendapatkan kesulitan dalam hal perizinan terkait penyebaran kuesioner di perusahaan-perusahaan yang menjadi target atau objek utama dari penelitian ini

3. Terdapat keterbatasan dalam bentuk pengaksesan data atau informasi mengenai karyawan yang menjadi target atau objek utama dari penelitian ini.
4. Penelitian ini membutuhkan waktu relatif panjang untuk mendapatkan hasil dari penyebaran kuesioner dikarenakan karyawan yang terdapat di rumah sakit saling bergantian dalam hal *shift* dan juga banyak yang tidak bisa diganggu dalam keadaan bekerja.
5. Penelitian ini menerapkan metode survei melalui kuesioner dan dalam peneliti ini penulis tidak dapat berinteraksi langsung dalam aktifitas pekerjaan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan.
6. Penelitian yang penulis lakukan ini di seluruh rumah sakit kota batam dengan banyak tempat berbeda beda wilayah sehingga dalam pengisian kuesioner penulis tidak dapat mengawasi secara penuh pengisian kuesioner yang diisi responden.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi atau saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Peneliti berharap untuk kedepannya dapat memperbanyak teori-teori dan penelitian yang membahas kinerja karyawan terutama dengan variabel intervening Human Resource Management Professional.
2. Dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para pengusaha dan perusahaan sehingga lebih mudah memberikan akses untuk penulis memperoleh data dan melihat kondisi karyawan serta dapat melihat kondisi lapangan hasil dari kinerja karyawan perusahaan.

3. Peneliti berharap penelitian terhadap layanan kesehatan terutama rumah sakit lebih di mudahkan dan di perluas sehingga memudahkan penulis untuk dapat mengkaji setiap informasi yang sedang di cari.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mempersiapkan waktu yang tepat dalam mencari atau melakukan survei terhadap rumah sakit, karena karyawan rumah sakit akan sulit di jumpai untuk memperoleh informasi dengan tanggung jawab karyawan yang besar terhadap pasien
5. Penelitian ini berguna untuk referensi bagi perusahaan-perusahaan baru dan juga sebaiknya untuk mempersiapkan pertanyaan yang akan disebarkan secara jelas untuk mendapatkan hasil data yang sesuai.
6. Mengingat bahwa penelitian ini hanya meneliti faktor kinerja karyawan dalam sumber daya manusia pracktis, maka perlu dilakukan penelitian lain kedepannya untuk meneliti faktor yang lebih detail untuk diteliti pada penelitian selanjutnya dengan penelitian lebih mendalam perusahaan.

5.3 Implikasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diberikan implikasi bagi Rumah Sakit di Kota Batam dalam penelitian ini:

- a. Rumah sakit dapat melihat dan meninjau ulang dalam perekrutan karyawan dengan *human resource management professional* sehingga karyawan yang akan di rekrut telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan karena dengan penerapan *human resource management professional* yang tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kesesuaian perekrutan yang dilakukan.

- b. Peningkatan kualitas dalam pelatihan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam hal ini rumah sakit berperan penting untuk pelatihan sehingga karyawan dapat melakukan tugas dengan benar dan tidak hanya berdasarkan pengetahuan yang diberikan tapi juga harus ada penerapan mendalam
- c. Perusahaan jangan enggan untuk menerima masukan dari karyawan sendiri karena karyawan yang terjun langsung di lapangan dapat memperoleh informasi dan pengalaman yang mana sangat berpengaruh bagi perusahaan kedepannya, karena karyawan akan sering bertemu langsung dengan pasien yang notabene nya sering menilai kinerja pada rumah sakit.
- d. Kepedulian perusahaan terhadap karyawan memotivasi mereka untuk terus berkembang dan memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan dengan tanggung jawab yang di berikan kepada mereka .
- e. Setiap karyawan akan sangat senang jika diberikan penghargaan karena karyawan merasa di pandang di perusahaan dengan hasil kerja yang mereka berikan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- f. *Human resource management practice* berpengaruh besar dalam kinerja karyawan di perusahaan dan dapat menjadikan sumber daya manusia yang terus berkembang dengan penerapan *HRM professional* yang baik untuk dapat memimpin jalannya perusahaan.