

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dijelaskan di dalam Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin tinggi praktik manajemen sumber daya manusia diterapkan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin baik penerapan praktik manajemen sumber daya manusia akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan.
4. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Kepuasan Kerja pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin kuat tingkat kepuasan kerja tidak memengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja tidak memediasi antara praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

5. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin baik penerapan dari praktik manajemen sumber daya manusia akan memengaruhi keterikatan karyawan.
6. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan.
7. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada karyawan Novotel Hotel Rungkut Surabaya. Semakin tinggi keterikatan karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Keterikatan karyawan tidak memediasi antara praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hotel tidak berkenan untuk memberikan nomor telepon saat pengumpulan data karena dianggap sangat sensitif bagi setiap karyawan atau responden penelitian.
2. Pengumpulan responden yang tidak memiliki banyak waktu sehingga banyak karyawan yang tidak terlalu memerhatikan item pernyataan dalam kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, masukan dan harapan dapat digunakan sebagai referensi untuk hotel dan penelitian berikutnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik dan sempurna

1. Bagi Perusahaan

- a. Novotel Hotel Rungkut Surabaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan dengan pemberian paket kompensasi seperti pemberian insentif dan bonus kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- b. Novotel Hotel Rungkut Surabaya dalam meningkatkan rasa keterikatan pada karyawan perlu untuk memperhatikan aspek-aspek yang akan menunjang kinerja dari karyawan seperti promosi jabatan, dengan melakukan proses seleksi yang tepat dan transparan serta dapat melakukan kriteria penilaian terhadap kinerja karyawan.
- c. Novotel Hotel Rungkut Surabaya perlu memperhatikan dan sering memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan agar karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi atas kinerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan seperti pelatihan dasar perhotelan, pelatihan softskills, pelatihan *team building*, *problem solving* dan pelatihan *quality control*.

d. Novotel Hotel Rungkut Surabaya perlu untuk memotivasi karyawan dan memberikan apresiasi agar kinerja karyawan dapat meningkat serta memberikan penghargaan atas pencapaian kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan kenaikan gaji dan memberikan pengembangan karir seperti *mentoring* program.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian praktik manajemen sumber daya manusia dengan variabel-variabel lain seperti berkaitan dengan gaya kepemimpinan atau motivasi kerja agar mencari tahu dan menambah wawasan yang lebih luas mengenai praktik manajemen sumber daya manusia
- b. Penelitian selanjutnya dapat meneliti praktik manajemen sumber daya manusia pada objek perusahaan lain agar mengetahui bagaimana pengelolaan dan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Aprileani, A. P., & Abadi, F. (2022). The Roles of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction, Readiness for Change, and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 2(2), 213–230. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijba/index>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Naz, S., Li, C., Khan, H. S. U. D., & Rafiq, M. (2019). The impact of emotional intelligence on employee performance and employee engagement: mediating role of job satisfaction. *Middle East J. of Management*, 6(5), 574. <https://doi.org/10.1504/mejm.2019.101921>
- Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, & Ryan Firdiansyah Suryawan. (2023).

Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>

Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>

Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>

Aprileani, A. P., & Abadi, F. (2022). The Roles of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction, Readiness for Change, and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 2(2), 213–230. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijba/index>

- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Naz, S., Li, C., Khan, H. S. U. D., & Rafiq, M. (2019). The impact of emotional intelligence on employee performance and employee engagement: mediating role of job satisfaction. *Middle East J. of Management*, 6(5), 574. <https://doi.org/10.1504/mejm.2019.101921>
- Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, & Ryan Firdiansyah Suryawan. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59–68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>