

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab V ini, penulis akan memaparkan kesimpulan serta implikasi dari penelitian yang telah dilakukan di Hotel Holiday Resort Lombok, dan juga penulis akan menyampaikan saran serta keterbatasan yang ada pada saat melakukan penelitian ini.

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Holiday Resort Lombok. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja para karyawan Hotel Holiday Resort Lombok sangat tinggi, yang berada pada interval 4,18 – 4,36 dan memiliki rata-rata sebesar 4,242. Hal ini tentu saja secara tidak langsung membuktikan bahwa rumusan masalah pertama terjawab, yang dimana setelah melakukan hasil analisis, tingkat kinerja karyawan sangat tinggi berarti karyawan merasa sudah memberikan kinerja yang sangat baik kepada perusahaan dan merasa bahwa kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan dapat membantu perusahaan untuk mencapai goals yang sudah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Persepsi karyawan Hotel Holiday Resort Lombok terhadap kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja sangat tinggi, yang berdasarkan hasil analisis persepsi karyawan terhadap kompensasi baik finansial maupun non finansial berada pada interval 4,16 – 4,39, dan memiliki rata – rata sebesar 4,264

yang berarti persepsi karyawan sangat tinggi. Yang tentu saja sekaligus menjawab rumusan masalah tentang bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi, baik secara finansial maupun nonfinansial terhadap kinerja mereka.

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok. Hal ini tentu saja juga menjawab rumusan masalah terakhir yang saya rumuskan, yang dimana setelah melakukan hasil analisis, kompensasi finansial maupun nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan dimana H1 yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan H2 yang dimana kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dan juga organisasi. Tentu saja, apabila sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan dan memiliki kinerja yang baik akan otomatis juga membuat perusahaan semakin baik. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tentunya harus di optimalkan yang dimana akan berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pencapaian suatu perusahaan tentunya akan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Setiap perusahaan maupun organisasi tentunya harus selalu berusaha memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya, dengan harapan agar dapat tecapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang kurang lebih tinggi dan sangat tinggi terhadap kinerja para karyawan Hotel Holiday Resort Lombok Hotel. Oleh karena itu, penting bagi Hotel Holiday Resort Lombok untuk mempertahankan maupun meningkatkan pemberian kompensasi baik finansial maupun nonfinansial untuk semakin meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan kedepannya bisa tercapai.

### **5.3 Saran**

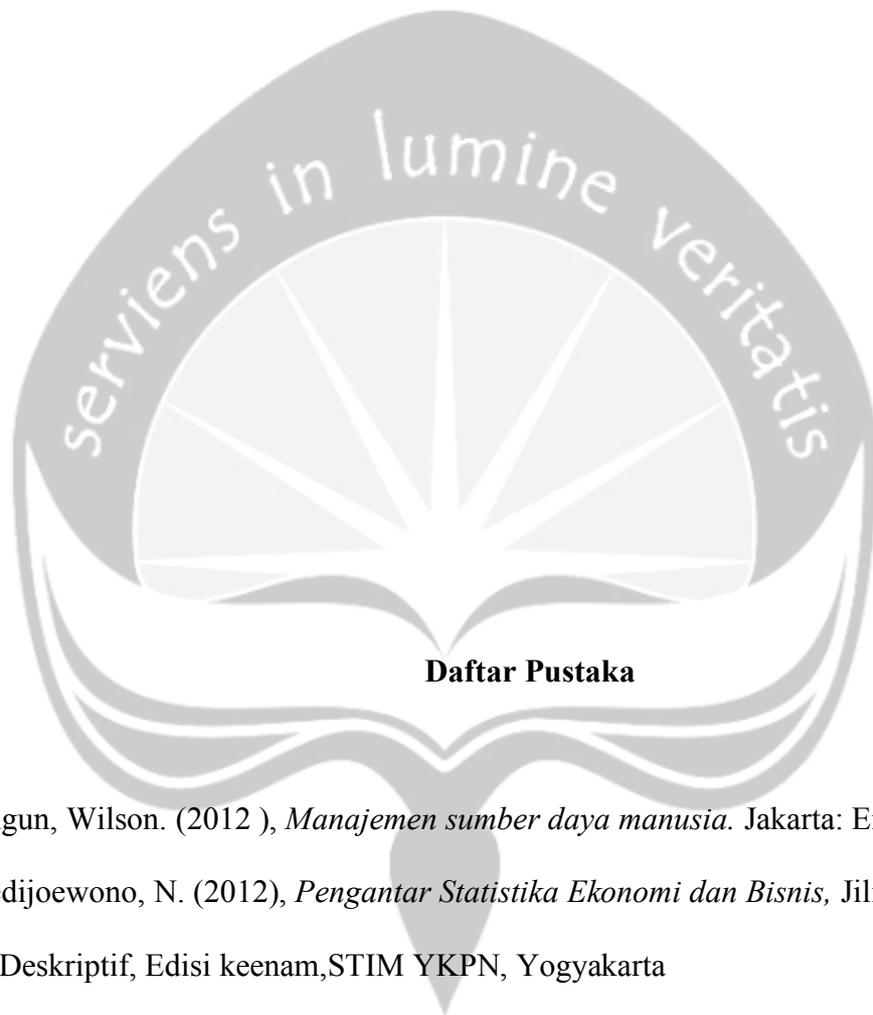
Berdasarkan dari kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hotel Holiday Resort Lombok sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial, seperti untuk variabel yang bisa dikatakan angkanya lebih rendah di bandingkan variabel lainnya, contohnya lebih meningkatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya dan juga agar para atasan lebih sering memberikan pujian kepada bawahannya, di karenakan sesuai dengan hasil analisis yang saya dapatkan bahwa kedua pertanyaan dari variabel tersebut merupakan yang paling rendah apabila di bandingkan dengan variabel pertanyaan yang lainnya.

2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan Hotel Holiday Resort Lombok yang dimana bergerak pada industry perhotelan saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan yang bergerak pada bidang lain seperti perbankan, perusahaan dagang, dan manufaktur, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian**

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari karyawan yang bekerja pada Hotel Holiday Resort Lombok, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel dari perusahaan dagang atau manufaktur dan hasilnya juga tidak dapat digeneralisasikan secara umum pada perusahaan lain.
2. Data yang dianalisis menggunakan instrument yang berdasarkan persepsi jawaban responden itu sendiri, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.



### Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012 ), *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Boedijoewono, N. (2012), *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*, Jilid 1  
Deskriptif, Edisi keenam, STIM YKPN, Yogyakarta
- Eriyanto. (2006), *Teknik sampling analisis opini public*. Yogyakarta : LkiS
- Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi 3*,  
Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. ( 2008 ), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi  
Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hariandja Marihot Tua, Efendi. (2007). *Manajemen sumber Daya Mansuia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Istijanto. (2006). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Marwansyah. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Cetakan keempat, Alfabeta CV, Bandung

Martoyo, Susilo. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE

Mulyadi. (2004). *Akuntansi Mnajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Panggabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia

Polnaya, Irene Patty ( 2007 ). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Minerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin

Priyatno, Duwi (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom

Rita Swietenia (2009), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi- Manajemen- Akuntansi, No 26, Th XVI, pp. 96-116

- Rahayu, Diyan Kurniawati (2007). *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama, PT . Elex Media Komputindo, PT. Gramedia Indonesia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto (2005). *Manejemn Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi III. Yogyakarta :Aditya Media
- Sofiandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Graha
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta Bandung
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Swasto, Bambang (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen ; perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta