

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Persaingan di dalam industri perhotelan mulai meningkat sehingga Green Forest Resort harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat bersaing di dalam industri perhotelan khususnya dalam divisi pemasaran, Karena divisi pemasaran merupakan divisi yang bertugas dalam memasarkan produk yang ditawarkan oleh Green Forest Resort.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, dibutuhkannya sumber daya manusia yang lebih berkompeten dalam melakukan tugas - tugasnya. Oleh sebab itu untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, membutuhkan sistem penilaian khususnya untuk staff pemasaran yang bertugas dalam memasarkan produk yang ditawarkan.

Rancangan sistem penilaian kinerja yang telah dibuat untuk memastikan tingkat kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas staff pemasaran selalu dijaga agar performa pemasaran yang dilakukan Green Forest Resort tetap baik ataupun meningkat. Rancangan sistem penilaian kinerja staff pemasaran diolah berdasarkan data - data tugas yang dikerjakan. Kemudian data - data tersebut

diolah berdasarkan indikator performa yang telah ditetapkan. Data yang telah diolah akan menunjukkan informasi berupa nilai kedisiplinan, motivasi, dan loyalitas setiap staff pemasaran. Penilaian akan dilakukan tiga bulan sekali atau satu tahun empat kali. Dengan adanya informasi berupa nilai, maka informasi tersebut dapat membantu divisi sumber daya manusia dalam mengambil keputusan yang lebih cepat dalam hal waktu dan tepat dalam hal keputusan.

Selain itu, hal penting yang harus diperhatikan adalah ketersediaan storage untuk menyimpan data yang dibutuhkan. Error atau hilangnya database menyebabkan penilaian kinerja karyawan menjadi tidak tepat, oleh sebab itu perusahaan juga perlu melakukan *backup* data untuk meminimalisir resiko bilamana kesalahan teknis terjadi.

6.2 Saran

1. Agar sistem ini berjalan dengan baik, diperlukan pelatihan untuk staff sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem ini dari awal proses penilaian hingga tersusunnya laporan penilaian keseluruhan.
2. Untuk memastikan rancangan sistem ini, dibutuhkan uji coba terlebih dahulu terhadap sistem ini secara bertahap agar pada saat penerapan sistem ini dapat sesuai dengan kebutuhan Green Forest Resort. Diperlukannya juga evaluasi terhadap sistem ini jika memiliki ketidaksesuaian terhadap sistem operasional yang berjalan pada saat ini. Penerapan sistem ini mampu dijalankan dengan sumber daya manusia yang berkemampuan menengah.

3. Untuk mendukung sistem ini juga dibutuhkan staff yang memiliki integritas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik staff dalam divisi pemasaran, maupun staff dalam divisi sumber daya manusia.
4. Untuk mendukung sistem ini, dibutuhkan juga komponen IT yang cukup menunjang untuk menyimpan data-data kinerja dan hasil penilaian kinerja pegawai. Komponen IT yang dimaksud antara lain komputer, memory komputer, RAM komputer, internet, termasuk *storage*, *google mail* dan *google drive*.
5. Setelah sistem ini telah diterapkan, harapannya adalah bahwa divisi sumber daya manusia dapat secara cepat dan tepat dalam melakukan pengambilan keputusan berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan.
6. Penelitian ini hanya merancang alat ukur yang digunakan untuk mempermudah divisi sumber daya manusia untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ada, sehingga untuk selanjutnya perlu disesuaikan dengan rancangan pelatihan untuk para staff pemasaran.

6.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat merancang sistem mengenai perlakuan yang dibutuhkan untuk staff pemasaran jika memiliki nilai yang tinggi ataupun nilai rendah.

2. Peneliti selanjutnya dapat membatasi pengisian data baik untuk divisi pemasaran dan juga divisi sumber daya manusia untuk meminimalisir kecurangan dan kebingungan dalam penggunaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Association, A. M. (2017). *AMA*. Retrieved from American Pemasaran Association: <https://www.ama.org/the-definition-of-pemasaran-what-is-pemasaran/>
- BPMN.org. (2020). *BPMN*. Retrieved from BPMN.org: BPMN.org
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Curtis, G., & Cobham, D. (2005). *Business Information System*. England: Pearson.
- Dahlbom, P., Siikanen, N., & Sajasalo, P. (2019). Big data and HR analytics. *Emerald Insight*, 121.
- Dapu, V. A. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 354.
- Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of system and approaches. *Emerald*, 53.
- Elly, R. (n.d.). Hubungan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V di SD Negeri 10 Banda Aceh.
- Evita, S. N., Muizu, W. O., & Atmojo, R. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives. *Pekbis*, 20.
- Irmawati, A. (2015). PERAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) DALAM. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 124-125.
- Iryani, B. S. (2018). *TINGKAT PENGHUNIAN KAMAR HOTEL 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Iwu, C. G. (2014). What is Pemasaran? *CustomerThink Corporation*, 1.
- Jabir, B., Falih, N., & Rahmani, K. (2019). HR analytics a roadmap for decision making: case study. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 979.
- Krestanto, H. (2019). STRATEGI DAN USAHA RESERVASI UNTUK MENINGKATKAN TINGKAT. *Jurnal Media Wisata*, 2-3.

- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). *Management Information System : Managing the Digital Firm*. England: Pearson.
- Levenson, A. R. (2005). HARNESSING THE POWER OF HR ANALYTICS: WHY BUILDING HR'S ANALYTICS CAPABILITY CAN HELP IT ADD BOTTOM-LINE VALUE. *Center for*, 3.
- Madsen, D. Ø., & Slåtten, K. (2017). The Rise of HR Analytics: A Preliminary Exploration. *University College of Southeast Norway*, 1.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 14.
- Mochklas, M., & Mahardhika, B. W. (2018). Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 923.
- Murali, S., Poddar, A., & Prof, A. S. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 65.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 218.
- Opatha, S. P. (2009). *Human Resource Management: Personnel*. Sri Lanka: Department of Human Resource.
- Paoki, E. P., Pangemanan, S. S., & Saerang, D. P. (2017). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND TEAM WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal EMBA*, 2386.
- Prasojo, L. D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Pujiyati, S., & Suhesti, N. T. (2019). *TINGKAT PENGHUNIAN KAMAR HOTEL 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- PUPR, K. (2019, 11 29). *Jokowi Ikhlas 'Bakar Duit' Promosi Wisata Indonesia* . Retrieved from CNN Indonesia:
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191115180053-92-448807/jokowi-ikhlas-bakar-duit-promosi-wisata-indonesia>
- Ramdhani, M. A. (2015). Pemodelan Proses Bisnis Sistem Akademik Menggunakan Pendekatan Business Process Modelling Notation. *Jurnal Informasi*, 85.
- Resort, G. F. (n.d.). *Green Forest Resort*. Retrieved from Green Forest:
<https://thegreenforestresort.co.id/>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Statistik, B. P. (2019). *Badan Pusat Statistik*. Retrieved from BPS:
<https://www.bps.go.id/subject/11/produk-domestik-bruto--lapangan-usaha-.html>
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan pada CV. TRIJAYA MANUNGGAL. *Agora*, 329.
- White, S. A. (2004). Introduction to BPMN. *BPTrends*, 1-6.
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.
- Zafar, N., Ishaq, S., Shoukat, S., & Rizwan, M. (2014). Determinants of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 52.