

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian rancangan sistem penilaian divisi pemasaran hotel Bale Ocase dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah investasi yang mahal, terutama pada bagian pemasaran hotel yang merupakan baris terdepan hotel dalam mendapatkan pendapatan. Untuk itu pihak hotel perlu untuk memiliki bagian pemasaran yang mempunyai disiplin, target pemasaran untuk bekerja, serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dengan penggunaan rancangan sistem berbasis human resource analitis ini maka diharapkan terdapat beberapa peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh hotel Bale Ocase. Pertama, dapat membantu pihak hotel dalam memilih pegawai pemasaran yang baik dan layak sesuai dengan keperluan pihak hotel, sehingga hasil kerja divisi pemasaran dapat dilihat dalam bentuk kontribusi yang diberikan setiap pegawai.

Kedua, dengan implementasi sistem ini, diharapkan dapat mengganti sistem penilaian lintas divisi yang digunakan saat ini. Sehingga, penilaian kinerja yang berbasis subjektifitas dapat berkurang dan seluruh penilaian yang dilakukan seterusnya dapat berdasarkan hasil kerja yang telah diberikan oleh setiap pegawai yang dimiliki oleh hotel.

Untuk dapat sistem ini berjalan dengan baik dan maksimal, maka diperlukan variabel penunjang penting yang perlu dimiliki oleh pihak hotel. Variabel penunjang tersebut adalah Staf divisi SDM yang mengerti mengenai manajemen sistem informasi dan human resource analytic.

Dalam memahami manajemen sistem informasi, staf divisi SDM harus terutama mempelajari mengenai arus (flow) diagram dari sebuah sistem. Dengan mempelajari hal ini, staff SDM dapat menganalisa pergerakan sistem yang seharusnya dan dapat melihat bila terjadi sebuah kerusakan atau kecurangan yang terjadi pada sistem.

Kemampuan HRA yang dibutuhkan oleh staf SDM adalah mengenai kemampuan terhadap aspek kedisiplinan, target pemasaran, dan loyalitas, selain itu dibutuhkan juga kemampuan analisa data menggunakan teknik statistik. kemampuan ini akan membantu staf SDM untuk dapat memahami mengenai dasar perhitungan penilaian kompetensi dan meningkatkan kemampuan analisa dalam membaca laporan penilaian kinerja yang ditampilkan oleh sistem.

Dengan mengimplementasikan sistem ini diharapkan pihak hotel dapat melihat kemajuan serta peningkatan dari hasil kinerja staff pemasaran yang dimiliki dalam jangka panjang.

## 6.2 Saran.

Berdasarkan penelitian terhadap rancangan sistem ini beberapa saran yang akan diberikan terhadap pihak hotel serta untuk penelitian lebih lanjut, yaitu sebagai berikut:

### 1. bagi pihak hotel

Pihak hotel perlu untuk membuat database yang terintegrasi antara database proposal yang sudah dimiliki dengan sistem penilaian kinerja untuk dapat menjalankan sistem ini dengan baik. Selain itu manajemen hotel perlu untuk membekali staf SDM yang dimiliki dengan pengetahuan dan keterampilan mengenai analisa manajemen sistem informasi.

### 2. bagi penelitian selanjutnya

Terdapat beberapa saran yang perlulah untuk diperhatikan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk memperbaiki dan meningkatkan rancangan sistem ini, yaitu sebagai berikut:

A. penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengkaji lebih banyak sumber serta referensi mengenai rancangan sistem serta human resource analytic sehingga HRA untuk pemasaran ini tidak terbatas hanya untuk menilai kedisiplinan, target pemasaran, dan loyalitas pekerja, namun berbagai variabel lain yang penting bagi perkembangan organisasi seperti kemampuan adaptasi, kemampuan komunikasi dengan teman kerja, dan lain-lainnya.

b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan sistem human resource analytic untuk tidak hanya satu divisi hotel, dan dapat mengembangkan HRA untuk divisi selain pemasaran untuk unit bisnis pada berbagai industri bisnis lainnya seperti perbankan, properti, dan lain-lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghdaie, M. H., & Alimardani, M. (2015). Target market selection based on market segment evaluation: a multiple attribute decision making approach. *International Journal of Operational Research*, 262-278.
- Alexander, H. B. (2017, 3 20). *properti Kompas*. Retrieved 3 10, 2020, from Kompas.com:  
<https://properti.kompas.com/read/2017/03/20/163000721/bangun.135.hotel.in.donesia.tempati.posisi.ke-dua.asia.pasifik>
- Alfiyah, S. E. (2016). TARGET PEMASARAN KERJA, LOYALITAS, DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA GRESIK. *bisnis dan manajemen*, 8(2), 144-155.
- American Pemasaran Association. (2004, 7 1). *American Pemasaran association*. Retrieved 3 15, 2020, from dictionary:  
<https://www.ama.org/AboutAMA/Pages/Definition-of-Pemasaran.aspx>
- Araimi, A. A. (2013). EXPLORATORY STUDY ON EMPLOYEES' MOTIVATION IN THE OMANI. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATION THEORY AND BEHAVIOR*, 208-220.
- Badan Pusat Statiska. (2018). *Statistik Hotel Dan Akomodasi Lainnya Di Indonesia 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statiska.
- Badan Pusat Statistik. (2019, 8 20). *Bps*. Retrieved from jumlah akomodasi hotel di indonesia: <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1097>
- Badan Pusat Statistik. (2019, 4 24). *Tingkat Penghunian Kamar Hotel 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Retrieved 2 12, 2020, from Statistiks:  
<https://www.statista.com/statistiks/866796/indonesia-occupancy-rate-in-star-hotels/>
- Bagyono. (2016). *Teori Dan Praktik Hotel Front Office*. Bandung: alfabeta.
- Business Dictionary. (2008, 8 13). *business dictionary*. Retrieved 3 15, 2020, from definition: [www.businessdictionary.com/definition/pemasaran.html](http://www.businessdictionary.com/definition/pemasaran.html)
- CNN Indonesia. (2019, 11 2). *CNN Indonesia*. Retrieved from Nasional:  
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191102193618-293-445123/pembangunan-sdm-industri-kompeten-pada-revolusi-industri-40>
- Devi, A. R., & Srinivasan, J. (2017). role of HR in pemasaran: A review. *International Journal of Latest Trends in Engineering and Technology*, 90-96.

- Enz, J. F. (2010). *the new HR analytic*. New york: American Management Association.
- Erlina, H., Ah, S. M., & mockhlas, m. (2017). EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE FEEDBACK TOOL FOR OPERATIONS (FTO) DALAM PENILAIAN KINERJA UNTUK PENINGKATAN KARIR KARYAWAN DI PT HM SAMPOERNA PASURUAN, JAWA TIMUR. *eksekutif*, 262-276.
- evita, S. N., Muizu, W. O., & Raden, A. T. (2017). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE DAN MANAGEMENT BY OBJECTIVES (STUDI KASUS PADA PT QWORDS COMPANY INTERNATIONAL). *Pekbis jurnal*, 18-32.
- Guillon, O., & Cezanne, C. (2004). Employee loyalty and organizational performance: a critical survey. *Journal of Organizational Change Management*, 839-850.
- Halim, I. A. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA KUALITAS LAYANAN SOPIR DI PT USAHA JAYA GRESIK. *AGORA*, 210-216.
- Heuvel, S. V., & Bondarouk, T. (2017). The rise (and fall?) of HR Analytics. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 127-148.
- Ibrahim, M., & Falasi, S. A. (2014). Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562-582.
- Idowu, A. O. (2017). Effectiveness of Performance Appraisal Sistem and its Effect on Employee Motivation. *Nile Journal of Business and Economics*, 15-39.
- Jain, S. (2015). Cost-effectiveness of Training Programmes in Insurance Sector of India. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 533-551.
- kompasiana.com. (2017, 1 15). *ekonomi*. Retrieved 11 3, 2020, from kompasiana.com: <https://www.kompasiana.com/hotelier-co-id/587b567ed37a6124071aa759/apa-saja-biaya-yang-ditanggung-hotel?page=all>
- kotler, p., Armstrong, G., Sanders, J., & Wong, V. (2016). *principle of pemasaran*. New Jersey: Prentice hall.inc.
- Krisantoso, G., AP, I., & Fajar, M. (2015). PENERAPAN BUSINESS PROCESS MODELING NOTATION (BPMN) UNTUK MEMODELKANKEBUTUHAN SISTEM PROSES PENYUNTINGAN

- TULISAN PADA WEBSITE JURNAL JTRISTE. *Seminar Nasional Forum Dosen Indonesia 2015* (pp. 1-12). Makassar: STMIK KHARISMA Makassar.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2015). *Management Information Sistem - Managing the Digital Firm 14th Ed.* New York: pearson.
- Levenson, A. (2005). harnessing the power of HR analytics. *statregic HR review*, 28-31.
- Lidyana, v. (2020, 3 6). *finance*. Retrieved from detik.com:  
[https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4927637/pengusaha-hotel-babak-belur-diserang-corona?\\_ga=2.267469382.970406450.1583919980-319719572.1557157418](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4927637/pengusaha-hotel-babak-belur-diserang-corona?_ga=2.267469382.970406450.1583919980-319719572.1557157418)
- Mensah, K., Boye, E., Taiwah, A., & Kwesi. (2013). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 255-309.
- Mohammad, A. (2019). HR ANALYTICS: A MODERN TOOL IN HR FOR PREDICTIVE DECISION MAKING. *journal of management*, 51-63.
- Mukhalipi, A. (2018). Employee Discipline Enhances Employee Engagement: An Affective Shift Model Perspective - A Literature Review. *Texila International Journal of Management*, 1-11.
- Najafi,, L., Hamidi, Y., Ghiasi,, M., Shahhoseini, R., & Emami, H. (2011). Performance Evaluation and its Effects on Employees' Job Motivation in Hamedan City Health Centers. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1761-1755.
- Nielson, C., & Montemari, M. (2012). The role of human resources in business model performance: the case of network-based companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 142-162.
- Nwinyokpugi, P. N. (2015). Workplace Discipline: A Catalyst For Organizational Productivity In Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 1-4.
- Obedgiu, V. (2012). Human resource management, historical perspectives, evolution historical perspectives, evolution. *Journal of Management Development*, 986-990.
- Oz, E. (2008). *MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS*. New York: Cengage Learning.

- Pablos, P. O., & Lytras, M. D. (2008). Competencies and human resource management: implications for organizational competitive advantage. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 48-55.
- Patma, T. S., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2005). *Sistem Informasi Manajemen : Guna Mendukung Keputusan*. Jakarta: Gramedia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2018, 1 1). Kompetensi Kerja Nasional Indonesia no 145 tahun 2018. *Kompetensi Kerja Nasional Indonesia* . Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pribadi, Y., Agus, G., Adrian, J., & Sheryl, D. (2018). Customized Packaging Support Sistem Hotel. *Jurnal administrasi bisnis*, 59-83.  
doi:<https://doi.org/10.26593/jab.v12i2.2368.%25p>
- Ramdhani, M. A. (2015). PEMODELAN PROSES BISNIS SISTEM AKADEMIK MENGGUNAKAN PENDEKATAN BUSINESS PROCESS MODELLING NOTATION (BPMN) (STUDI KASUS INSTITUSI PERGURUAN TINGGI XYZ). *Jurnal Informasi*, 83-93.
- Samsodo, A. (2006). *Dasar-Dasar Kantor Depan Hotel* . yogyakarta: BukuKita.
- Sarwani. (2016). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *SINERGI*, 53-67.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *research method for business*. Chichester: WILEY.
- Sri, E. (1996). *pengantar akomodasi dan restoran*. Jakarta: Gramedia pustaka.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* . Bandung: Alfabet.
- Sulastiyono, A. (2006). *Teknik dan Prosedur Divisi Kamar Pada Bidang Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, A. (2017). PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA SIAK KOTA PEKANBARU. *JOM Fekon*, 125-139.
- Tseng, L. M., & Wu, J. Y. (2017). How can financial organizations improve employee loyalty? The effects of ethical leadership, psychological contract



fulfillment and organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 679-698.

Vanderbeck, E. J. (2010). *principle of cost accounting 15th*. new york: South-Western Cengage Learning.

Wijaya, H., & Sirine, H. (2016). STRATEGI SEGMENTING, TARGETING, POSITIONING SERTA STRATEGI HARGA PADA PERUSAHAAN KECAP BLEKOK DI CILACAP. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 175-190.