

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan kerja di Sunyi Coffee, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan Sunyi Coffee sudah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan dan juga teori MSDM mengenai pelatihan dan pengembangan.
2. Pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan Sunyi Coffee dapat menambah pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan, dengan pencapaian nilai 8 dari 10 menurut *owner* sekaligus pelatih,
3. Pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan Sunyi Coffee telah merubah perilaku peserta pelatihan dari sebelum pelatihan dilaksanakan sampai sesudah pelatihan dilaksanakan. Perubahan tersebut dapat dilihat dari etos kerja, profesionalitas, sikap secara individu maupun kelompok, serta telah mengetahui mana yang benar dan mana yang salah untuk dilakukan.
4. Pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan Sunyi Coffee telah bermanfaat untuk perbaikan pada organisasi. Perbaikan pada organisasi dapat dilihat dari tingkat *turnover* pegawai yang rendah, kecelakaan kerja yang minim, tingkat ketidakhadiran yang rendah, serta kepuasan konsumen

atas pelayanan karyawan Sunyi Coffee dengan hampir tidak ada aduan atau *complain* dari konsumen.

5. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, terdapat kekurangan dalam metode pelatihan dalam hal *games/permainan* pada saat pelatihan dengan hasil 50% karyawan menjawab kurang, dan kunjungan ke tempat/*café* lain dengan hasil 66,7% karyawan menjawab kurang. Sehingga terdapat kekurangan dalam metode pelatihan terutama dalam hal permainan dan juga kunjungan ke tempat lain (*off the job training*). Permainan (*games*) pada saat pelatihan akan membangun rasa kebersamaan dan rasa saling mengenal satu sama lain sehingga mengurangi kecanggungan antar pegawai dan menciptakan hubungan erat antar sesama karyawan. Kunjungan ke tempat lain juga selain untuk menambah ilmu dan mejadi bahan referensi perkembangan Sunyi Coffee juga dapat menambah loyalitas dan sebagai bentuk penghargaan (*reward*) kepada karyawan untuk belajar sekaligus *refreshing*.
6. Berdasarkan hasil wawancara, masih terjadi *miss communication* dan kecemburuan atas tugas yang menyebabkan kerjasama yang belum baik antar sesama karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan *teamwork* diperlukan *ice breaking* saat pelatihan yang dapat menjalin rasa kebersamaan dan lebih mengenal satu sama lain, sehingga tidak canggung untuk menjalin komunikasi saat bekerja.
2. Meningkatkan pemahaman akan tugas masing-masing karyawan dan jumlah pekerja saat melakukan tugas tertentu, sehingga tidak timbul kecemburuan mengenai tugas saat bekerja. Hal ini dapat di dukung melalui metode *Case Study* dan juga *Role Playing*.
3. Memambah intensitas pembelajaran *off the job training* dengan praktek kunjungan ke tempat atau *café* lain untuk menambah ilmu dan keterampilan baru, serta sebagai pembanding agar mengasah munculnya ide dan diskusi antar sesama karyawan mengenai inovasi .

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, S. (2012). Metode Penelitian Survei. Dalam S. Effendi, *Metode Penelitian Survei* (hal. 3). Jakarta: LP3ES.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, S. (2015). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, vii.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sanata Dharma*, 1-133.
- Munawaroh. (2013). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Novelino, A. (2018, October 30). *Serapan Pekerja Difabel oleh Perusahaan Masih Minim*. Diambil kembali dari [cnnindonesia.com](https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20181030140004-92-342624/serapan-pekerja-difabel-oleh-perusahaan-masih-minim):
<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20181030140004-92-342624/serapan-pekerja-difabel-oleh-perusahaan-masih-minim>
- Rahmawati. (2018). Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan dalam Perusahaan. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*, xiv.
- Raymond A. Noe, J. R. (2019). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS INDONESIA Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Triyanti, D. R. (2016). *OUTLOOK KOPI*. Jakarta: Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Sekretariat Jenderal-Kementerian Pertanian.