



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Program pelatihan yang dilaksanakan Hotel Bentani Cirebon ada 5 jenis pelatihan yaitu SOP, grooming courtesy, skill, knowledge, dan experience. Peneliti melakukan penelitian pada satu jenis pelatihan yaitu knowledge. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya pada Bab V, mengenai hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Bentani Cirebon, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat program pelatihan pada Hotel Bentani Cirebon tergolong baik. Hal ini ditunjukkan sesuai dengan skor aktual yang dicapai sebesar 3,59 yang berada pada kategori baik dengan rentang interval 3,40 – 4,20.
2. Tingkat kinerja karyawan pada Hotel Bentani Cirebon tergolong dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari rata-rata kinerja karyawan yang baik dengan skor aktual 3,66 pada rentang interval 3,40 – 4,20.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Bentani Cirebon, yaitu apabila program pelatihan meningkat maka akan sejalan dengan kinerja karyawan yang akan ikut meningkat. Dari hasil uji korelasi antara program pelatihan dengan kinerja karyawan diperoleh hasil korelasi sebesar 0,725 yang dikategorikan kuat (interval 0,60 – 0,799).

6.2. Saran

Melihat dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis memiliki saran yang ditujukan untuk Hotel Bentani Cirebon yang dapat dijadikan pertimbangan agar dapat memperbaiki, mempertahankan, atau meningkatkan program pelatihan dan kinerja karyawannya.

Saran-saran yang diberikan ialah sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang penulis teliti adalah knowledge dengan tujuan pelatihan yaitu memberikan pengetahuan tambahan tentang “creating understanding”. Menurut penulis pelatihan seperti itu bukan hanya knowledge tetapi harus ada experience karena pembicara perlu memberikan contoh atau praktek dalam “creating understanding” agar seluruh peserta pelatihan dapat lebih mengerti maksud dan tujuan pelatihan tersebut.
2. Program pelatihan pada Hotel Bentani Cirebon dapat dikatakan berada pada kategori baik, namun pada indikator metode pelatihan dan evaluasi pelatihan memiliki rata-rata skor yang paling rendah diantara materi pelatihan, instruktur (pelatih), dan fasilitas pelatihan yaitu dengan dengan rata-rata skor 3,47. Untuk itu saran yang diberikan penulis ialah:
 - Sebaiknya dalam setiap pelatihan diberikan jeda untuk games atau tayangan film yang memberikan nilai-nilai dan kesadaran moral untuk seluruh karyawan, agar peserta tidak merasa bosan untuk mengikuti setiap pelatihan yang diadakan.

- Metode yang digunakan sebaiknya tidak hanya metode perkuliahan yang pesertanya hanya mendengarkan materi, tetapi pembicara sebaiknya memberikan contoh-contoh kongkrit yang dapat menggambarkan materi yang sedang dibahas.
3. Dalam hal fasilitas pelatihan memiliki rata-rata skor yang paling tinggi, maka dari itu saran yang diberikan penulis ialah pertahankan fasilitas yang sudah ada dalam setiap pelatihan. Pada saat pelatihan diberikan musik agar peserta tidak merasa bosan atau mengantuk. Panitia pelatihan menyediakan minuman untuk seluruh peserta pelatihan.
 4. Dalam hal materi pelatihan dan instruktur (pelatih) perlu dilihat dan ditinjau kembali bagaimana cara instruktur menyampaikan materi. Maka perlu ditingkatkan kembali agar seluruh indikator program pelatihan menjadi sangat baik.

Kinerja karyawan pada Hotel bentani Cirebon beada pada kategori baik. Kondisi ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar berimbas juga pada kemajuan perusahaan. Untuk itu saran yang dapat diberikan untuk perusahaan berupa standard dan pemahaman yang perlu ditingkatkan kepada karyawan agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dan mampu memahami setiap tugas serta mengenai perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Perlu juga diterapkan sistem reward berbasis personal agar karyawan dapat terpacu untuk lebih baik kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- B, H. J. (2008). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Banowati, T. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung.
- Carrell, & Kuzmits. (1982). 278.
- Desller, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin, S. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis R.L, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resources Management (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natzir, M. (1989). *etode Penelitian Sosial*. Jakarta: LP3ES.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Pers.
- Prawirosentono, H. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Procton, & Thornton. (1983). 4.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran , U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (6th ed.)*. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wendell , F. (1987). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.