

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah penulis lakukan di bab sebelumnya, maka penulis akan membuat kesimpulan dan saran atas pembahasan yang ada pada bab 5 tadi. Penulis akan menarik beberapa kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada pada bab awal sebelumnya. Berikut ini penulis akan menguraikan kesimpulan atas pembahasan pada bab 5 sebelumnya yaitu :

1. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai bagian Housekeeping di Hotel Grand Royal Panghegar adalah sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik itu kebutuhan organisasi, kebutuhan tugas dan kebutuhan pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian sikap pegawai atas pelatihan mempunyai respon yang baik karena dengan mengikuti pelatihan, pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner yang telah disebar dan penulis mendapatkan hasil sebesar 3,89 yang berada di dalam kelas interval 3,41 – 4,20 yang masuk kedalam kategori baik.
3. Untuk tingkat kinerja pegawai yang ada di hotel Grand Royal Panghegar sudah tergolong baik. Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai pun

sudah baik karena adanya system pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner yang telah disebar dan penulis mendapatkan hasil sebesar 4,03 yang berada di dalam kelas interval 3,41 – 4,20 yang masuk kedalam kategori baik.

4. Berdasarkan pengolahan data mengenai hubungan sikap pegawai atas pelatihan dengan tingkat kinerja pegawai housekeeping di Hotel Grand Royal Panghegar. Disini diketahui bahwa adanya hubungan antara sikap pegawai atas pelatihan dengan kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,565 dengan angka signifikansi sebesar 0, berarti mempunyai makna bahwa korelasi antara sikap pegawai atas pelatihan dan kinerja pegawai adalah mempunyai hubungan yang kuat, signifikan dan searah. Angka 0,565 ini berada diantara kelas interval koefisien $> 0,5 - 0,75$ yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang tinggi/kuat.

6.2 Saran

Setelah membuat kesimpulan mengenai hubungan sikap pegawai atas pelatihan dengan kinerja pegawai bagian housekeeping di hotel Grand Royal Panghegar, selanjutnya penulis mengajukan beberapa saran untuk Hotel Grand Royal Panghegar. Berikut ini saran yang diajukan oleh penulis yaitu:

1. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai bagian housekeeping di Hotel Grand Royal Panghegar sudah baik dan mendapat respon yang baik. Untuk kedepannya, Hotel Grand Royal Panghegar harus terus

meningkatkan pelatihan pegawai agar lebih baik lagi seperti menggunakan metode pelatihan yang lain tidak hanya job instruction dan role play tetapi dengan mencoba menggunakan metode lain seperti memberikan kuliah/lecture dikelas kemudian setelah itu dipraktekkan ditempat kerja agar pegawai dapat bekerja lebih efektif, efisien dan produktif.

2. Perusahaan harus selalu melakukan evaluasi kinerja pegawai bagian housekeeping dan memberikan feedback kepada para pegawai bagian housekeeping atas kinerja mereka.
3. Pelatihan pegawai yang dilakukan di Hotel Grand Royal Panghegar harus dilakukan untuk kebutuhan jangka panjang dan semua data pelatihan harus diarsipkan agar dapat digunakan untuk evaluasi dan jika dibutuhkan sewaktu waktu dimasa yang akan datang.
4. Perusahaan mengadakan pretest yakni tes sebelum pelatihan dan post test yaitu tes sesudah pelatihan. Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan yang didapat setelah dilakukan pelatihan.
5. Melakukan strategi pemasaran yang lebih gencar misalnya seperti mempunyai layanan yang dapat diakses oleh konsumen selain website misalnya membuat aplikasi mobile untuk pesan dan booking kamar hotel, mencantumkan informasi detail mengenai hotel di aplikasi mobile tersebut agar lebih mudah dijangkau konsumen luar kota.

6. Melakukan evaluasi program pelatihan dan memberikan feedback mengenai pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai housekeeping di Hotel Grand Royal Panghegar yang dikaitkan dengan reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan, pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Balkin, & Gomez. (2002). *Compensation, Organizational; Strategy and Firm Performance*. Cincinnati: South-Western Publishing Co.
- Bestari, P. (2010). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi*. Bandung: UNPAD PRESS.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Personalia Edisi 3 (Terjemahan dari Agus Dharma)*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Djarwanto, P. S. (2009). *Statistic Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFE.
- Farida, I. (2010). *Manajemen Pengembangan Pegawai : Perspektif Gender dalam Meningkatkan Kinerja*. Bandung: UNPAD PRESS.
- Fischer, W. C. (1987). *Human Resource Planning. Dalam Famularo, J.J., Hand Book of Human Resources Administration*. Singapore: Fong and Sons Printers Pte Ltd.
- Greenberg, R. B. (1990). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work, Third Edition*. Toronto: Allyn and Bacon.
- Gunawan, H. (2014, Agustus 30). *Bandung Kelebihan Hotel*. Retrieved from TRIBUNNEWS.COM:
<http://www.tribunnews.com/bisnis/2014/08/30/bandung-kelebihan-hotel>
- Handoko, T. (2002). *Manajemen Personalia dan MSDM*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga.
- J.H, M. R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis R.L, & J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mishra, D. P. (2015). Job Satisfaction. *OSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 14*.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. &. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 13 No 1*, 40-45.
- Robbins, S. P. (2002). *"Perilaku Organisasi" Organizational Behavior Buku 1 Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior, Tenth Edition*. Singapore: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *"Perilaku Organisasi" Organizational Behavior Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2009). *"Perilaku Organisasi" Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, D. A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Rutoto, S. (2007). *Pengantar metodologi Penelitian*. Kudus: FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Salmah, N. N. (2012). Pengaruh Program Pelatihan & Pengembangan Karyawan Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS) Volume 2 No 3*, 278 - 290.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan & Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA Volume 1 No 4*, 582 - 595.
- Schermerhon. (1999). Employee Intentions to quit: Implication for employee attitude surveys. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 1-3.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2015). *"Perilaku Organisasi" Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono. (2012). *Dasar Dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja : Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7 No 1*, 60 -73.