

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Program pelatihan di Marbella Suites Bandung tergolong baik karena memiliki rata-rata 4.167 dalam interval 1.00 – 5.00. Program pelatihan yang diberikan dalam program pelatihan meliputi cara kerja karyawan di departemen *food and beverage*, seperti cara menyusun meja, cara menyambut tamu, cara menyajikan menu, cara mengambil pesanan, cara menyajikan makanan, dan lain-lain. Hasil dari pemberian program pelatihan kepada karyawan dapat dilihat dari pegawai yang merasakan manfaat positif dari keikutsertaan karyawan tersebut dalam program pelatihan, seperti meningkatnya pemahaman mengenai pekerjaan yang harus mereka laksanakan hingga promosi jabatan. Manajemen perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.
2. Kinerja karyawan di Marbella Suites Bandung tergolong baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 4.15 dalam interval 1.00 – 5.00. Karyawan Marbella Suites Bandung memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam hal kerjasama dan kemampuan mengoperasikan alat. Akan tetapi, masih terdapat kinerja yang masih kurang baik, seperti kemampuan untuk memenuhi keinginan tamu. Manajemen sumber daya manusia di Marbella Suites Bandung selalu melakukan evaluasi

kinerja karyawan setiap tiga bulan sekali untuk mengetahui kinerja karyawannya.

3. Berdasarkan perhitungan statistik terhadap data serta pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan. Program pelatihan yang baik berhubungan dengan kinerja yang baik, yang berarti semakin baik program pelatihan yang diberikan akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diketahui bahwa program pelatihan di Marbella Suites Bandung sudah baik dan kinerja karyawan juga sudah tergolong baik. Walaupun demikian, penulis akan memberikan saran terhadap program pelatihan dan kinerja karyawan di Marbella Suites Bandung yaitu sebagai berikut.

1. Saran untuk program pelatihan

Program pelatihan di Marbella Suites Bandung sudah tergolong baik. Akan tetapi masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi, seperti :

- a. Memberikan sesi tanya jawab kepada peserta pelatihan agar peserta dapat mengajukan pertanyaan jika ada hal yang dirasa kurang dimengerti atau untuk mengajukan pendapat.

2. Saran untuk kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada para karyawan. Akan tetapi, tidak semua kinerja tersebut dipengaruhi oleh program pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, penulis memberikan saran seperti berikut :

- a. Memberi motivasi kerja kepada setiap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, karena dengan memberikan motivasi, karyawan akan merasa mendapat perhatian dari perusahaan.
- b. Selalu memberi masukan yang positif kepada para karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches: 4 Edition*. London: SAGE Publication.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diakses pada 20 Oktober 2017. <https://kbbi.web.id/>.
- Knupfer, Nancy Nelson, dan Hillary McLehan. *Descriptive Research Methodologies, Research Methodologies in Educational Communication and Technology*. Diakses pada 25 Oktober 2017. <http://www.aect.org/edtech/ed1/pdf/41.pdf>.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sekaran, Uma. 1992. *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. Kanada: John Wiley & Sons.

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE TKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.