

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLEMENTASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Sistem pelatihan yang diterapkan di Aston dibagi menjadi beberapa tahap, diantaranya adalah analisa kebutuhan pelatihan, yaitu *task analysis* dan *performance analysis*; perencanaan pelatihan dengan menggunakan *systematic model*; penyampaian pelatihan dengan metode *on the job training* dan *off the job training*; dan evaluasi pelatihan dengan menerapkan proses *pre-test* dan *post-test*. Aston Natsepa Ambon Resort & Spa, Ambon masih belum maksimal dalam menerapkan sistem pelatihan dan itu juga terjadi di departemen *Housekeeping* Aston khususnya bagi karyawan *room attendant* dan *public area*.
2. Pelatihan merupakan solusi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan *room attendant* dan *public area* karena berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa ada peningkatan pada kinerja karyawan *housekeeping* bagian *room attendant* dan *public area* setelah mengikuti program pelatihan.
3. Hal lain diluar pelatihan yang menyebabkan kinerja karyawan Aston Natsepa Ambon Resort & Spa masih terlihat kurang bagus diantaranya adalah karyawan yang bekerja di Aston, khususnya yang berada di departemen

Housekeeping, tidak memiliki latar belakang pendidikan bidang perhotelan dan banyak yang tidak berpengalaman di bidang *housekeeping* itu sendiri, belum terbentuknya budaya organisasi di Aston, dan adanya konflik antar karyawan dan sikap yang kurang bertanggung jawab sehingga menyebabkan terganggunya kelancaran operasional.

5.2. Implementasi

Berdasarkan analisa dan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa implementasi yang dapat membantu pihak hotel untuk mengurangi kemungkinan terjadinya masalah yang timbul dalam pelatihan. Beberapa implementasi adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan wawancara secara langsung dengan para karyawan sehingga dapat diketahui apa yang benar-benar menjadi kebutuhan karyawan. Analisa pelatihan mengenai kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan seharusnya seimbang agar karyawan merasa bahwa pendapat mereka benar-benar didengarkan dan dihargai. Dengan begitu dapat mempengaruhi sikap yang positif dan harapan dari para karyawan karena mereka merasa dilibatkan dalam analisa kebutuhan pelatihan.
2. Melihat masih adanya konflik antar karyawan dan sikap yang kurang bertanggung jawab sehingga menyebabkan terganggunya kelancaran operasional maka sebaiknya perlu diberikan lebih banyak lagi pelatihan yang ditujukan untuk perubahan nilai-nilai dan sikap atau pelatihan *attitude* dan

juga pelatihan tim sehingga dapat membina kerjasama yang baik antar karyawan.

3. Sebaiknya pihak manajemen juga mengadakan *training* motivasi dengan rutin untuk membantu karyawan mereka agar dapat memotivasi dirinya untuk mengikuti pelatihan tanpa harus selalu diingatkan oleh atasan mereka.

