

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gambaran dari pelatihan di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah terkoordinasi dengan baik, instruktur pelatihan mampu membangkitkan semangat peserta ketika menjalani pelatihan, instruktur pelatihan profesional, menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan materi yang diberikan, peserta selalu mengikuti pelatihan dengan antusias, adanya perubahan perilaku yang bisa dilihat dari penurunan tingkat absensi salah satunya. Pelaksanaan pelatihan harus terus berjalan berkesinambungan, pelatihan di Saung Ranggon Tasikmalaya memperoleh nilai yang tinggi sehingga dapat dikatakan pelatihan sudah berjalan dengan baik. Dimensi instruktur mampu membangkitkan semangat ketika menjalani pelatihan dan pelatihan sangat membantu dalam meningkatkan kesadaran kerja memperoleh skor tertinggi, Maka untuk menciptakan pelatihan yang berhasil dan baik, salah satu faktor utamanya adalah instruktur yang profesional dan berkualitas sehingga pelatihan yang dilakukan tidak sia-sia. Dan dapat meningkatkan kesadaran peserta untuk bekerja lebih baik.
2. Gambaran dari kompensasi di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa nilai yang kurang tinggi. Indikator utama dari kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Gaji utama karyawan Saung Ranggon Tasikmalaya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah sehingga karyawan puas dengan gaji yang diberikan. Selain itu, waktu penerimaan gaji selalu tepat waktu, adanya insentif atau bonus-bonus yang diberikan pemilik kepada karyawan, seperti tunjangan hari raya. Nilai tertinggi untuk masalah kompensasi ini yaitu ketepatan waktu pembagian gaji. Jika gaji yang diberikan tidak tepat waktu tentu akan

mempengaruhi keadaan atau suasana hati karyawan yang akan berdampak kepada kualitas pelayanan karyawan itu sendiri.

3. Gambaran dari kinerja di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah baik. Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, karyawan dapat dipercaya, kesediaan bekerja sama dengan rekan, tepat waktu, dan kebebasan memperoleh nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Saung Ranggon Tasikmalaya tinggi. Dimensi kualitas kerja memperoleh skor tertinggi, dengan demikian dapat disimpulkan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan itu sendiri.
4. Pelatihan yang dilakukan Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pelatihan sering dilakukan dan profesional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Sistem kompensasi yang dilakukan Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik.
6. Pelatihan dan kompensasi di Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dan sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diuraikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan merupakan program yang harus selalu dilakukan perusahaan secara rutin dalam rangka memberikan pengetahuan yang lebih baik untuk karyawan perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden, indikator metode pelatihan sesuai dengan perkembangan perusahaan mendapat skor terendah. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus agar pada pelatihan selanjutnya

perusahaan beserta instruktur lebih mengedepankan bagaimana program pelatihan bisa menjadi alternatif dalam mengembangkan perusahaan.

2. Sistem kompensasi yang baik tentu akan menjadi motivasi yang kuat untuk karyawan bekerja secara maksimal dan semangat. Jika sistem kompensasi tidak baik akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kualitas kinerja itu sendiri. Indikator pemberian uang transport termasuk dalam tingkat rendah. Jadi disarankan agar pemilik perusahaan memberikan uang transport kepada masing-masing karyawan nya secara adil, dikarenakan setiap karyawan memiliki jarak tempuh yang berbeda-beda tentu dengan biaya transsport yang berbeda pula.
3. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan akan mengetahui bagaimana keadaan kinerja karyawan nya itu sendiri. Indikator kemampuan karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan termasuk dalam tingkat rendah. Dengan diadakannya pelatihan saja sebenarnya belum cukup, manajer-manajer harus mampu berkomunikasi dua arah dengan para karyawan, melakukan pendekatan lebih kepada karyawan, dan rutin melakukan *briefing*.