

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab terakhir ini penulis akan memberikan suatu kesimpulan dari analisa yang telah dikemukakan serta saran-saran yang mungkin akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang penulis ambil berdasarkan penjelasan yang berkaitan dengan laporan akhir ini mengenai pelaksanaan pelatihan *spiritual building training* pada PT Pusri Palembang ialah sebagai berikut:

1. PT Pusri Palembang telah memberikan pelatihan *spiritual building training* bertujuan karyawan akan lebih berpikir positif dalam menghadapi persoalan dengan pendekatan rohani. Cara mengundang peserta pelatihan sering tak sampai pada calon peserta sehingga tidak sedikit karyawan yang tidak hadir.
2. Masalah utama yang dihadapi PT Pusri pada saat pelaksanaan pelatihan *Spiritual building training* yaitu ketidakhadiran dari peserta pelatihan hal ini banyak disebabkan oleh beberapa kendala yaitu kesibukan di unit kerja masing-masing ataupun sistem mengundang via telepon yang dilakukan oleh pihak perencana yang sering tak sampai pada pihak peserta pelatihan.
3. Tindakan yang diambil oleh departemen diklat PT Pusri Palembang dalam menghadapi masalah ketidakhadiran karyawan ialah hanya melakukan pemanggilan selama 6 kali dan hanya mengirimkan surat panggilan kepada karyawan yang telah dipanggil selama 6 kali pelaksanaan pelatihan.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada pelaksanaan pelatihan *spiritual building training* pada PT Pusri Palembang guna mencapai tujuan perusahaan. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Departemen PT Pusri Palembang sebagai pihak pelaksana pelatihan sebaiknya lebih mengembangkan lagi program pelatihan SBT baik itu dari segi metode pengajaran, penyajian maupun sarana agar peserta tidak bosan, serta melakukan perubahan pada saat mengundang peserta pelatihan yaitu dengan memberikan langsung surat penugasan sehingga peserta mengetahui jika ada penugasan pelatihan dan dikomunikasikan dengan baik dengan pihak manajer ataupun supervisor agar dapat diberikan izin
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan peserta yang telah mengikuti pelatihan diantaranya memberikan reward, seperti sertifikat yang dapat digunakan sebagai rujukan untuk kenaikan jabatan sehingga calon peserta pelatihan lebih termotivasi untuk mengikuti program pelatihan
3. Melakukan perubahan mengenai punishment ketidakhadiran seperti melakukan pemotongan pada gaji atau insentif dan juga membuat absen pagi dan siang sehingga kelihatan peserta yang bolos pada saat sehabis jadwal makan siang. Perusahaan juga sebaiknya memberikan jenis-jenis pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan secara teknik atau yang lebih berhubungan dengan pekerjaan karyawan.