

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Training* Pada *Department Front Office* (Studi Kasus Pada Hotel Horison Ultima Palembang)” yang meliputi analisis IFE, analisis EFE dan analisis SWOT maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti pada Hotel Horison Ultima Palembang, bahwa pelatihan yang diterapkan terkesan masih monoton, hasil dari pelatihan tidak diterapkan dengan baik, dan adanya hak *prerogatif ownery* yaitu hak dari pimpinan/manajer pada karyawan yang tidak berkompeten tetapi masih dipertahankan yang berakibat pada menurunnya *performance* karyawan pada Hotel.
- b. Berdasarkan dari analisis faktor internal perusahaan dengan menggunakan matrik IFAS kekuatan utama Hotel Horison Ultima Palembang adalah pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target sedangkan kelemahan utama yang dimiliki oleh Hotel Horison Ultima Palembang adalah pelatihan yang menjadi tidak kondusif, karena waktu pelatihan terkadang sangat singkat mengingat kondisi hotel yang selalu penuh.
- c. Sedangkan dari analisis matrik EFAS yaitu peluang utama yang dimiliki oleh hotel horison palembang adalah pengembangan karyawan melalui pelatihan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sedangkan ancaman utama yang dimiliki adalah adanya karyawan yang malas-malasan ikut pelatihan yang diberikan, sehingga SDM yang ada tidak mempunyai kualitas untuk bersaing dipangsa pasar.

## 1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis yang dilakukan terhadap Hotel Horison Ultima Palembang, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

- a. Bagi pihak Hotel Horison Ultima Palembang perlu memberikan pelatihan yang sesuai dengan minat, bakat serta keahlian dari setiap bagian departement sehingga minat, bakat serta keahlian setiap karyawan dapat tersalurkan dengan baik, hal ini akan dapat mengantisipasi dari ketatnya persaingan didunia perhotelan dan pangsa pasar. Pelatihan yang diselenggarakanpun setidaknya diberikan sedikit berbeda misalnya dengan ada games atau hal-hal lain yang membuat pelatihan tidak terkesan monoton.
- b. Bagi pihak Hotel Horison Ultima Palembang ada baiknya memberikan pelatihandi luar perusahaan hal ini diharapkan setiap karyawan dapat fokus serta bertanggungjawab penuh terhadap pelatihan yang diberikan dikarenakan pada sebelum-sebelumnya pelatihan dilakukan di dalam perusahaan dan mengganggu operasional perusahaan dan perusahaan sebaiknya memberikan kontrak pendidikan dan pelatihan bahkan misalnya tidak boleh berhenti seama kurun waktu 5 tahun, sehingga tingkatmasuk dan berhentinya karyawan dapat teratasi dan ilmu pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan melalui pelatihan bisa tersalurkan dengan baik
- c. Bagi pihak Hotel Horison Ultima Palembang juga perlu memberikan insentif, penghargaan dan hadiah untuk karyawan khususnya pada *departement front office* sebagai apresiasi terhadap peningkatan kinerja yang telah mereka lakukan setelah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel setiap bulannya, dan penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan dilihat dari hasil penilaian *performance* karyawan pada tiap bulannya.