

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pelatihan *hardiness* pada karyawan PT “X” di Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan *hardiness* dapat meningkatkan *hardiness* karyawan PT “X” di Bandung.
2. Karyawan PT “X” merasakan bahwa pelatihan *hardiness* bermanfaat dan menarik sehingga membantu mereka dalam memahami pelatihan sehingga dapat diaplikasikan di tempat kerjanya.
3. Dengan meningkatnya pemahaman karyawan PT “X” terkait *hardiness*, sehingga tujuan instruksional khusus dari pelatihan telah tercapai.
4. Secara umum, karyawan PT “X” memberikan respon positif terhadap pelatihan terutama terkait manfaat pelatihan, metode penyampaiannya serta cara penyampaian dan penyajian materi pelatihan dimana metode *games*, menyaksikan video dan *lecture* membantu mereka dalam memahami materi.
5. Namun respon negatif terkait ruangan yang kurang nyaman dan durasi waktu pelatihan yang dirasakan oleh beberapa peserta, perlu diperhatikan agar pelatihan yang diberikan lebih optimal lagi.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan *hardiness* dapat digunakan untuk pelatihan di perusahaan yang serupa.
2. Penelitian ini, menggunakan evaluasi pelatihan yang berfokus kepada level *reaction* dan *learning*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan evaluasi pelatihan pada level *behavior*.
3. Membuat kerangka wawancara yang tepat, agar proses wawancara yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mendapatkan gambaran karyawan yang mengalami tekanan (*stressful*) dalam pekerjaan.
4. Membuat lembar observasi yang objektif dalam proses observasi agar dapat menggambarkan perilaku karyawan yang mengalami kondisi tekanan (*stressful*), sehingga karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan *hardiness* dalam rangka *resilience at work*.

5.2.2. Saran Praktis

1. Hasil dari penelitian ini dapat ditindak lanjuti atau dilakukan evaluasi lanjutan oleh bagian HRD atau direksi untuk program pengembangan dan evaluasi karyawan.
2. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk program HRD selanjutnya yaitu program kerja *coaching and counseling* untuk karyawan yang dirasakan perlu diberikan.