

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan *Fashion Advisor* terhadap *Person-job fit* pada *Moslem Fashion Assistant* (MFA) di PT."X" dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Pelatihan *Fashion Advisor* yang diberikan kepada MFA kurang dapat meningkatkan derajat *Person-job fit* pada MFA kelompok eksperimental
- Pelatihan *Fashion Advisor* dengan pendekatan *experiential learning* masih dapat meningkatkan pemahaman dan sikap dari MFA terhadap ciri profil *Advisor*, yang terindikasi dari hasil level *learning* kognitif dan afektif yang meningkat.
- Secara umum MFA memberikan penilaian yang baik pada penyelenggaraan pelatihan *Fashion Advisor*, yang meliputi aspek *venue*, materi dan pemateri.
- Tidak terdapatnya peningkatan *Person-job fit* secara keseluruhan, dapat disebabkan oleh tidak adanya bentuk penguatan perilaku yang tujuannya agar perilaku baru yang diharapkan dapat menetap.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian *Person-job fit*, dapat melanjutkan penelitian dengan mengevaluasi hasil pelatihan *Fashion Advisor* yang dilakukan dan merevisi modul yang telah ada.
2. Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian serupa juga dapat mengukur *Person-job fit* dari aspek lain, bukan hanya dari aspek profil kepribadian saja.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian *Person-job fit*, sebaiknya memperhatikan juga proses *follow-up* setelah pelatihan diberikan yang dapat berupa penguatan perilaku.
4. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian *Person-job fit*, dapat menggunakan metode penelitian *time-series* untuk dapat mengamati stabilitas atau perubahan perilaku dan dapat melacak perubahan tersebut dari waktu ke waktu sehingga akan terlihat pola perubahan keseluruhan secara jelas.

5.2.2. Praktis

1. Untuk pihak perusahaan khususnya departemen *sales*, untuk memetakan kembali kegiatan yang dibutuhkan untuk meningkatkan *Person-job fit*.
2. Merancang dan melaksanakan sistem seleksi karyawan berdasarkan tuntutan dan karakteristik pekerjaan MFA yaitu profil *Advisor*. Hal ini diupayakan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut

3. Perlunya mengadakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja baik dalam kemampuan maupun pengetahuan MFA
4. Melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kesiapan MFA dalam menghadapi perubahan kerja dalam perusahaan
5. Melaksanakan *monitoring* dan *controlling* terhadap MFA, sebagai bentuk penguatan perilaku setelah intervensi diberikan

