

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang, maka kesimpulan yang dapat penulis kemukakan adalah:

1. Analisis kebutuhan program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang ditentukan berdasarkan hasil evaluasi rutin manajemen pusat dan masukan langsung dari manajer operasional serta supervisor cabang. Kebutuhan pelatihan ditentukan melalui pengamatan langsung terhadap tantangan pekerjaan karyawan dan observasi supervisor terhadap kemampuan individu. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan tidak sekedar formalitas, tetapi benar-benar didesain untuk menjawab persoalan kompetensi kerja di lapangan.
2. Desain program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang meliputi penetapan tujuan pelatihan, pemilihan materi, metode, jadwal serta instruktur pelatihan. PT Bonita Anugrah Pratama Cabang mengombinasikan pelatihan teknis yaitu administrasi, produk dan sistem kerja dengan pelatihan spiritual dan motivasional seperti etika kerja dan komunikasi dengan jamaah
3. Pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang dilaksanakan dengan berbagai metode yaitu secara privat untuk karyawan baru, klasikal untuk seluruh staf serta

pelatihan eksternal yang berbasis mentoring dan sertifikasi. Seluruh metode yang dilaksanakan dalam suasana interaktif, aplikatif, dan dikung oleh pemateri internal maupun eksternal yang kompeten di bidangnya. Hal ini memberikan dampak positif terhadap pemahaman, keterampilan, serta rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas.

4. Evaluasi program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang dilakukan secara formal yaitu melalui ujian dan penilaian mentor dan juga secara informal yaitu dengan observasi langsung oleh supervisor terhadap performa kerja karyawan.

## **B. Saran - Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh sebagai sumbangan pemikiran, maka peneliti dapat menyarankan kepada pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Pada analisis kebutuhan program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang, sebaiknya manajemen PT Bonita Anugrah Pratama melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara lebih sistematis dan terdokumentasi, misalnya melalui survei internal karyawan dan wawancara terstruktur. Hal ini penting dilakukan agar pelatihan yang diselenggarakan benar-benar menjawab kesenjangan kompetensi yang di lapangan dan tidak hanya berdasarkan asumsi dan pengalaman sesaat. Dengan analisis kebutuhan program pelatihan yang

kuat, maka program pelatihan akan lebih tepat sasaran, efektif dan efisien.

2. Pada desain program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang, hendaknya penyusunan desain pelatihan melibatkan perwakilan dari seluruh lini kerja (administrasi, *tour leader*, supervisor) untuk mendapatkan masukan konkret mengenai kebutuhan aktual. Materi pelatihan juga perlu terus disesuaikan dengan dinamika regulasi haji/umrah dan perkembangan teknologi pelayanan. Selain itu juga disarankan untuk menyusun kalender pelatihan tahunan yang mencakup jadwal pelatihan rutin, target peserta, tema pelatihan dan durasinya.
3. Pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang yang dilaksanakan sudah berjalan baik dan optimal. Akan tetapi diharapkan PT Bonita Anugrah Pratama dapat mempertimbangkan variasi narasumber sehingga dapat memperkaya perspektif peserta pelatihan. Selain itu hendaknya PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang juga dapat mendokumentasikan setiap pelatihan secara tertulis dan visual seperti laporan pelatihan, daftar hadir, foto kegiatan dan hasil evaluasi peserta.
4. Evaluasi program pelatihan karyawan di PT Bonita Anugrah Pratama Cabang Padang sebaiknya dilakukan dengan sistem evaluasi pelatihan secara menyeluruh. Hal ini mencakup reaksi peserta pelatihan, hasil belajar, perubahan perilaku dan hasil terhadap kinerja. Selain itu, evaluasi juga perlu didokumentasikan dengan baik sehingga hasilnya

bisa dipertimbangkan untuk pelatihan selanjutnya. Evaluasi program pelatihan dapat dilakukan melalui survei kepuasan peserta terhadap program pelatihan.

5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan pendekatan kuantitatif agar hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja dapat diukur secara statistik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. PT Raja Grafindo Persada.
- Alamsyahril. (2020). Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. *Cendekia Niaga*, 4(1), 35–43. <https://doi.org/10.52391/jcn.v4i1.490>
- Aribowo, H., Wijonarko, G., & Sugito, F. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KYTA.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Bungin, B. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Kencana.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 81.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hafid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Jurnal*, 4(1), 43–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metode Penelitian*. Raja Grafindo Pers.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khairuddin. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30.

<https://doi.org/10.51849/sl.v2i1.60>

- Khairul Amri. (2025, January 30). *Wawancara Langsung* [Personal communication].
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT Bumi Aksara.
- Mardia, Fitrianna, N., Simarta, N. I. P., Hasibuan, A., Pratikna, R. N., David Soputra, Estiani, Din Oloan Sihotang, Aksa, & Unang Toto Handima. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT Bumi Aksara.
- Nurkholis, A. (2018). Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA-Rxiv 8trv7, Center for Open Science*, 3.
- PT Bonita Anugrah Pratama. (2025). *Profil PT Bonita Anugrah Pratama*.
- Samsuni. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 79–85.
- Sari, A., Dahlan, Tuhumury, R. A. N., Prayitno, Y., Siegers, W. H., Supiyanto, & Wedhani, A. S. (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. CV Angkasa Pelangi.
- Satriadi, Agusven, T., Kusumah, S., & Sandra, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *ECONOMICA*, 7(1), 7–18. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Siregar, A. H. (2020). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Pada PT. Kaltim Kariangau Terminal (KKT) di Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Methosika: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Methodist*, 3(2), 113–119. <https://doi.org/10.46880/jsika.v3i2.44>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mrthods)*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Gava Media.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Turyandi, I. (2021). Optimalisasi Produktivitas Kerja Melalui Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai. *KarismaPro*, 12(2), 1–8. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v12i2.503>
- Utami, M. C., & Ratnawati, S. (2022). Asbabun Nuzul Ayat Al-Qur'an Berkaitan Produktivitas dan Media Pembelajaran Online. *Studia Quranika*, 6(2), 217. <https://doi.org/10.21111/studiquran.v6i2.5464>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Widodo, T. (2021). *Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan*. CV Makeda Multimedia Sarana.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *ANALISIS*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Eksekutif*, 17(1), 35–46.