

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan kualitas *team member exchange* antara karyawan yang berada pada kelompok eksperimen dengan karyawan yang berada pada kelompok kontrol, baik sebelum maupun sesudah perlakuan. Dengan demikian membuktikan bahwa pemberian pelatihan *trust building* berpengaruh sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas *team member exchange* karyawan toko koperasi KVVU 212Mart Palembang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan :

##### 1. Perusahaan

Pelatihan *trust building* diberikan dalam upaya meningkatkan kualitas *team member exchange* karyawan toko di koperasi KVVU 212Mart Palembang, agar manfaat pelatihan berdampak langsung pada tataran kerja di perusahaan, maka perlu dibangun budaya kerja saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, menunjukkan kepedulian, menjalankan aturan, jujur, menunaikan janji dan lain-lain yang dapat

menyebabkan seorang karyawan layak untuk dipercaya. Hal tersebut penting mengingat kepercayaan bersifat resiprokal atau saling berbalasan, bila dikaitkan dengan perilaku membangun kepercayaan harus tercipta situasi dan kondisi yang kondusif agar setiap individu terdorong untuk selalu menampilkan perilaku yang diharapkan.

## 2. Karyawan

Dampak positif pelatihan yang telah dirasakan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan perlu dipertahankan dan harus ditularkan kepada karyawan lain yang tidak mengikuti pelatihan. Caranya dengan selalu saling mengingatkan ide dan gagasan yang menjadi poin pembelajaran yang didapatkan dalam pelatihan serta saling mendukung untuk mempraktekan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pembelajaran dalam pelatihan *trust building* sampai pada tingkatan menjadi kebiasaan. Disarankan secara sistematis menerapkan pola interaksi berbasis tugas yang mendorong karyawan untuk berbagi ide, umpan balik, informasi, dan berbagi pengetahuan dan keterampilan.

## 3. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian tentang kualitas *team member exchange* dengan menggunakan konsep pelatihan lebih memperkaya materi pelatihan dengan kegiatan

*in-class* seperti menonton video yang terkait dengan isi pelatihan, disertai ilustrasi dan pemaparan dari *expert* panel. Kemudian untuk pemberian *post-test* setelah pelatihan sebaiknya diberikan jarak waktu yang lebih lama, hal tersebut dimaksudkan agar perubahan perilaku yang dikehendaki sesuai tujuan pelatihan betul-betul berdampak pada diri individu.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu, tempat dan subjek tertentu saja, sehingga ada keterbatasan dalam hal generalisasi hasil penelitian. Untuk itu pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian yang lebih luas dengan memakai beberapa waktu, tempat, dan subjek dalam bentuk penelitian longitudinal, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan penarikan kesimpulan juga diyakini menjadi lebih spesifik.
3. Penulis berharap kepada peneliti selanjutnya agar dapat melengkapi teori permainan (*game*) yang dipakai untuk menjelaskan keterkaitan antara konsep pelatihan dan tujuan yang hendak dicapai. Hal tersebut disebabkan pada penelitian ini dirasa belum cukup lengkap.
4. Pada penelitian ini tidak dibedakan tingkatan usia, dan jenis kelamin, maka untuk penelitian selanjutnya penulis sarankan agar dilakukan pembedaan.