

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *Perceived Efficiency of Training*, *Perceived Usefulness of Training* dan *Perceived Trainer Performance* terhadap *Overall Satisfaction with Training* pada karyawan Novotel Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil *Descriptive Study* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - Berdasarkan deskripsi hasil responden dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki lebih banyak daripada jumlah karyawan perempuan yaitu sebanyak 27 responden laki-laki dan 13 responden karyawan perempuan. Rata-rata responden berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 21 responden, rata-rata bekerja di departemen *FB Service* yaitu sebanyak 15 responden , dan rata-rata responden sudah bekerja selama 6-12 bulan yaitu sebanyak 18 responden.
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *Perceived Efficiency of Training* pada tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab “netral” dengan pernyataan-pernyataan yang ada.

- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *Perceived Usefulness of Training* pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab “setuju” pada pernyataan 1 sampai 3, dan menjawab “netral” pada pernyataan 4 dan 5.
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *Perceived Trainer Performance* pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab “setuju” dengan pernyataan-pernyataan yang ada.
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *Overall Satisfaction with Training* pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab “setuju” dengan pernyataan-pernyataan yang ada.
2. Hasil *Validity & Reliability Testing* untuk menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
- Berdasarkan tabel 4.13, variabel *Perceived Efficiency of Training* memiliki nilai KMO >0.5 yaitu sebesar 0.869, nilai Sig. <0.05 yaitu 0.000, nilai MSA per tiap indikator >0.5 dan nilai *loading factor* per tiap indikator >0.5 . Oleh karena itu variabel *Perceived Efficiency of Training* dinyatakan valid.
 - Berdasarkan tabel 4.14, variabel *Perceived Usefulness of Training* memiliki nilai KMO >0.5 yaitu sebesar 0.789, nilai Sig. <0.05 yaitu 0.000, nilai MSA per tiap indikator >0.5 dan nilai *loading factor* per tiap indikator >0.5 . Oleh karena itu variabel *Perceived Usefulness of Training* dinyatakan valid.

- Berdasarkan tabel 4.15, variabel *Perceived Trainer Performance* memiliki nilai KMO >0.5 yaitu sebesar 0.855, nilai Sig. <0.05 yaitu 0.000, nilai MSA per tiap indikator >0.5 dan nilai *loading factor* per tiap indikator >0.5. Oleh karena itu variabel *Perceived Trainer Performance* dinyatakan valid.
- Berdasarkan tabel 4.16, variabel *Overall Satisfaction with Training* memiliki nilai KMO >0.5 yaitu sebesar 0.813, nilai Sig. <0.05 yaitu 0.000, nilai MSA per tiap indikator >0.5 dan nilai *loading factor* per tiap indikator >0.5. Oleh karena itu variabel *Overall Satisfaction with Training* dinyatakan valid.
- Berdasarkan tabel 4.18, variabel *Perceived Efficiency of Training* memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.6 yaitu sebesar 0.926. Oleh karena itu variabel *Perceived Efficiency of Training* dinyatakan reliabel.
- Berdasarkan tabel 4.19, variabel *Perceived Usefulness of Training* memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.6 yaitu sebesar 0.863. Oleh karena itu variabel *Perceived Usefulness of Training* dinyatakan reliabel.
- Berdasarkan tabel 4.20, variabel *Perceived Trainer Performance* memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.6 yaitu sebesar 0.916. Oleh karena itu variabel *Perceived Trainer Performance* dinyatakan reliabel.
- Berdasarkan tabel 4.21, variabel *Overall Satisfaction with Training* memiliki nilai Cronbach's Alpha >0.6 yaitu sebesar 0.887. Oleh karena itu variabel *Perceived Efficiency of Training* dinyatakan reliabel.

3. Hasil *Model Testing* untuk menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel koefisien determinasi 4.24, hasil *adjusted R²* menunjukkan 0.536 yang berarti variabel *Overall Satisfaction with Training* dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Efficiency of Training* sebesar 53.6% sedangkan sisanya ($100\% - 53.6\% = 46.4\%$) dijelaskan oleh variabel lain atau oleh sebab-sebab lain di luar model.
- Berdasarkan tabel koefisien determinasi 4.25, hasil *adjusted R²* menunjukkan 0.791 yang berarti variabel *Overall Satisfaction with Training* dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Usefulness of Training* sebesar 79.1% sedangkan sisanya ($100\% - 79.1\% = 20.9\%$) dijelaskan oleh variabel lain atau oleh sebab-sebab lain di luar model.
- Berdasarkan tabel koefisien determinasi 4.26, hasil *adjusted R²* menunjukkan 0.526 yang berarti variabel *Overall Satisfaction with Training* dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Usefulness of Training* sebesar 52.6% sedangkan sisanya ($100\% - 52.6\% = 47.4\%$) dijelaskan oleh variabel lain atau oleh sebab-sebab lain di luar model.

4. Hasil *Hypothesis Testing* untuk menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel 4.27, nilai t_{hitung} mutlak menunjukkan 6.792 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.6860. Angka 1.6860 diperoleh dari tabel *t one tail alpha* 0.05 dan $df = 40 - 2 = 38$. Oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Perceived Efficiency of Training* terhadap *Overall Satisfaction with Training*.
- Berdasarkan tabel 4.28, nilai t_{hitung} mutlak menunjukkan 12.175 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.6860. Angka 1.6860 diperoleh dari tabel *t one tail alpha* 0.05 dan $df = 40 - 2 = 38$. Oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Perceived Usefulness of Training* terhadap *Overall Satisfaction with Training*.
- Berdasarkan tabel 4.29, nilai t_{hitung} mutlak menunjukkan 6.658 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.6860. Angka 1.6860 diperoleh dari tabel *t one tail alpha* 0.05 dan $df = 40 - 2 = 38$. Oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Perceived Trainer Performance* terhadap *Overall Satisfaction with Training*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

- Berikut ini saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *Perceived Efficiency of Training* agar mampu mendorong *Overall Satisfaction with Training*, yaitu antara lain :

1. Untuk indikator ketepatan materi pembelajaran, sebaiknya perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap tahapan pelatihan *instructional design* / merencanakan pelatihan dan isinya sehingga materi yang disampaikan kepada peserta pelatihan tepat.

2. Untuk indikator ketepatan pemilihan gedung, sebaiknya perusahaan dapat terus melakukan *maintenance* kepada gedung kantor novotel, sehingga karyawan merasa bahwa gedung pelatihannya terawat dan dalam kondisi yang baik.

3. Untuk indikator ketepatan pemilihan ruang kelas, sebaiknya perusahaan juga dapat menentukan ruang kelas yang besarnya sesuai dengan jumlah partisipan pelatihan, sehingga para peserta pelatihan tidak merasa bahwa ruang kelasnya terkesan kecil dan membuat mereka tidak nyaman saat menerima pelatihan.

4. Untuk indikator ketepatan dalam peralatan mengajar, sebaiknya perusahaan dapat memperkaya peralatan mengajar dalam pelatihan *Welcome to Accor*

& *Accor Values* dengan menambahkan video-video mengenai hotel Accor di dalamnya, memperindah *slide* presentasi pelatihan, dan memperbagus kualitas proyektor sehingga para karyawan merasa puas dengan ketepatan dalam pemilihan peralatan mengajar.

5. Untuk indikator ketepatan perencanaan pelatihan sebaiknya perusahaan dapat melakukan pembuatan batch training/ siklus pelatihan tahunan sehingga perencanaan pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* dapat lebih jelas terlaksana.

- Berikut ini saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *Perceived Usefulness of Training* agar mampu mendorong *Overall Satisfaction with Training*, yaitu antara lain :

1. Rata-rata responden menjawab setuju untuk indikator yang menyatakan bahwa pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* bermanfaat dalam meningkatkan kinerja mereka. Mulai dari peningkatan tanggung jawab kinerja, kebutuhan pembelajaran sebagai karyawan Novotel, dan juga dalam pengembangan karir mereka dimasa mendatang. Hal ini tentunya harus dapat dipertahankan oleh perusahaan karena apabila para karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan kepadanya bermanfaat, maka mereka juga akan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan.

- 2.. Rata-rata responden menjawab netral untuk indikator yang berkaitan dengan konsistensi pelatihan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaiknya perusahaan dapat mengevaluasi tahapan perencanaan pelatihan yaitu tahap

instructional design / perencanaan instruksi pelatihan yang pada akhirnya perusahaan dapat menentukan topik yang mana saja yang berkaitan dengan tujuan dari pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values*.

3. Rata-rata responden juga menjawab netral untuk indikator yang menyatakan adanya keseimbangan antara teori dan praktik dari pelaksanaan pelatihan. Sehingga perusahaan sebaiknya dapat melakukan penyesuaian terhadap pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* dalam pembagian antara teori dan praktik, Apabila materi yang diberikan dapat dijelaskan secara lebih rinci menggunakan praktik, sebaiknya pemberi pelatihan dapat melibatkan peserta pelatihan dalam pelatihan tersebut. Contohnya saat menjelaskan mengenai nilai *trust*, dengan diberikannya contoh yang jelas bagaimana nilai *trust* yang diemban oleh *group Accor*, yang pada akhirnya para karyawan dapat merasa puas dengan adanya keseimbangan antara teori dan praktik selama pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* berlangsung.

- Walaupun seluruh variabel *Perceived Trainer Performance* mendapat jawaban “setuju” dari responden, berikut ini saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *Perceived Trainer Performance* agar mampu mendorong *Overall Satisfaction with Training*, yaitu antara lain :

1. Untuk indikator penyampaian topik *training* oleh instruktur, sebaiknya instruktur dapat terus melatih kemampuan penyampaian *training*, sehingga peserta *training* dapat dengan mudah menangkap tujuan dari *training* tersebut.

2. Untuk indikator kemampuan mengajak peserta untuk berpartisipasi dalam pelatihan, sebaiknya instruktur dapat lebih aktif lagi dalam mengajak peserta untuk berpartisipasi, khususnya kepada peserta pelatihan yang pasif sehingga semua peserta pelatihan dapat ikut berpartisipasi dalam pelatihan yang diberikan.

3. Untuk indikator pengaturan waktu pelatihan, sebaiknya pelatih dapat menjabarkan rangkaian acara pelatihan dengan jelas, sehingga pelatihan dapat berjalan terencana dengan sangat baik sesuai dengan rangkaian acara yang telah ditetapkan sejak awal.

4. Untuk indikator penguasaan topik pelatihan dengan baik, sebaiknya pelatih dapat terus melatih dirinya dalam menguasai topik pelatihan, sehingga topik pelatihan yang disampaikan dapat tersampaikan dengan sangat jelas kepada para peserta pelatihan.

5. Untuk indikator metode yang digunakan untuk mendukung pelatihan, sebaiknya pelatih dapat memilih metode yang paling tepat dalam menyampaikan materi pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values*, sehingga dengan adanya ketepatan metode yang digunakan, membuat para peserta pelatihan memahami tujuan pelatihan dengan mudah.

- Walaupun seluruh variabel *Overall Satisfaction with Training* mendapat jawaban “setuju” dari responden, berikut ini saran yang dapat penulis berikan untuk meningkatkan *Overall Satisfaction with Training*, yaitu antara lain :

1. Untuk indikator pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung pekerjaan, sebaiknya perusahaan dapat terus mempertahankan pelatihan yang sudah berjalan saat ini, bila perlu perusahaan dapat meminta *feedback* dari para peserta pelatihan yang sudah pernah mendapatkan pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* mengenai materi apa saja yang dapat ditambahkan kedalamnya agar pelatihan ini dapat mendukung pekerjaan calon karyawan hotel Novotel kedepannya.

2. Untuk indikator kepuasan pelatihan, perusahaan harus dapat mempertahankan keadaan saat ini dengan cara terus melihat tanggapan dari para peserta pelatihan secara rutin. Perusahaan juga sebaiknya berinteraksi dengan para peserta pelatihan mengenai hal apa saja yang sekiranya dapat meningkatkan kepuasan mereka saat berlangsungnya pelatihan.

3. Untuk indikator kemampuan penerapan materi pelatihan, sebaiknya perusahaan dapat menyampaikan materi pelatihan secara lebih santai dan ringan sehingga para peserta pelatihan dapat mengerti setiap detail pelatihan yang berlangsung dan dapat menerapkannya secara maksimal.

4. Untuk indikator penerapan pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, sebaiknya perusahaan dapat memberikan contoh konkrit dari penerapan pelatihan *Welcome to Accor & Accor Values* dalam pekerjaan sehari-hari. Sehingga para peserta

pelatihan dapat menjadikan contoh tersebut sebagai panutannya dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan objek penelitian karyawan perusahaan yang sudah lama berdiri, sehingga dapat melihat perbedaan yang terjadi dalam pengukuran *Overall Satisfaction with Training* karyawan pada perusahaan yang baru berdiri dengan karyawan pada perusahaan yang sudah lama berdiri.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan populasi yang lebih besar sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu sedikit.
3. Untuk penelitian selanjutnya, apabila ingin menggunakan model penelitian yang sama sebaiknya dipertimbangkan untuk menambahkan jumlah indikator dari jurnal pendukung yang ada untuk menambah variasi pernyataan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan *in depth interview* dengan responden penelitian juga, melakukan *benchmark* dengan responden yang sebelumnya pernah bekerja di hotel lain dan mencari tahu *training* unggulan apa saja yang terdapat di hotel lain tersebut. Serta lebih memperhatikan akar permasalahan dari fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut.