



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh *Product Knowledge Training* dan *On the Job Training* terhadap *Employee Performance* pada PT Wellcomm Ritelindo Pratama pada wilayah Tangerang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan deskripsi hasil 50 responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di level *sales counter* di wilayah Tangerang dan statusnya telah menjadi karyawan tetap di PT Wellcomm Ritelindo Pratama didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebesar 56% sebanyak 28 orang , *profile* responden 25-30 tahun sebesar 48% sebanyak 24 orang, latar belakang pendidikan responden yaitu SMA/SMK sebesar 82% sebanyak 41 orang, lokasi penempatan responden di Toko WS Summarecon Mal Serpong sebesar 20% sebanyak 10 orang, masa kerja responden > 6 bulan sebesar 82% sebanyak 41%, dan responden yang pernah mengikuti *training* yang sama sebesar 100% sebanyak 50 orang.
2. Berdasarkan dari penelitian ini, hasil dari variabel *product knowledge training* menunjukkan hasil dalam kategori netral, namun ada tiga diantaranya menjawab sangat setuju dan setuju. Dalam hal ini kategori netral menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari PT Wellcomm Ritelindo Pratama kepada *sales counter*.

3. Berdasarkan dari penelitian ini, hasil dari variabel *on the job training* dua indikator menunjukkan kategori sangat setuju dan dua indikator lainnya menunjukkan kategori setuju.
4. Berdasarkan dari penelitian ini, hasil dari variabel *employee performance* menunjukkan hasil kategori setuju tetapi salah satu kategori menunjukkan netral. Kategori netral tersebut menunjukkan keraguan *sales counter* mendorong rekan kerja untuk lebih efektif untuk melakukan tugasnya.
5. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *product knowledge training* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 3.574 dengan tingkat signifikan 0.001 maka didapat  $t_{tabel}$  adalah 2.0106, sehingga terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  bernilai positif dan lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  serta signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau menerima hipotesis alternatif. Hal ini berarti variabel *product knowledge training* berpengaruh positif terhadap variabel *employee performance*.
6. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *on the job training* menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah -1.989 dengan tingkat signifikan 0.052 maka didapat  $t_{tabel}$  adalah 2.0106, sehingga terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  bernilai negatif dan lebih kecil dibandingkan  $t_{tabel}$  serta signifikan lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak atau menolak hipotesis alternatif. Hal ini berarti variabel *on the job training* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

## 5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini variabel *product knowledge training* terdapat indikator yang menunjukkan hasil kategori netral. Dalam hal ini kategori netral menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari PT Wellcomm Ritelindo Pratama kepada *sales counter* sehingga perusahaan sebaiknya memberikan motivasi dengan cara memberikan informasi kepada *sales counter* tentang keterangan yang perlu dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik atau dengan memberikan selamat seperti *employee of the month* kepada *sales counter* yang melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dari motivasi tersebut mendorong kinerja *sales counter* menjadi lebih baik.
2. Setelah *sales counter* mendapatkan pengetahuan dari *product knowledge training* sebaiknya perusahaan juga menambahkan alternatif *training* lain seperti *role playing*. *Sales counter* dapat berperan secara langsung sebagai penjual ataupun konsumen untuk mempraktekkan cara menawarkan produk kepada konsumen sehingga *role playing* tersebut bisa melatih komunikasi yang baik dan meningkatkan pengetahuan *sales counter*.

3. Perusahaan sebaiknya bisa memperhatikan masalah perencanaan waktu *sales counter* dalam menghadiri *product knowledge training* jika perusahaan menetapkan waktu kehadiran *training sales counter* tidak tepat maka akan ada *sales counter* yang tidak bisa hadir mengikuti *training* dikarenakan *sales counter* yang masih harus bekerja di WellcommShop pada saat penjadwalan *training* sehingga *sales counter* kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan produk baru yang akan menghambat *sales counter* dalam menjual produk tersebut. Sebaiknya perusahaan bisa menjadwalkan *training sales counter* di hari libur bekerja agar *sales counter* merasa bahwa *training* diadakan di hari yang tepat atau dengan mendapatkan informasi dari kepala toko tentang kesepakatan waktu *sales counter* untuk menghadiri *training*.
4. Sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan dalam penjadwalan *sales counter* dalam menghadiri *product knowledge training* dengan memberikan penjadwalan secara rutin dua sampai tiga *training* di setiap bulan kepada setiap *sales counter*, terkadang perusahaan hanya menjadwalkan *sales counter* satu kali dalam sebulan, terkadang juga tidak ada jadwal *training* untuk *sales counter* dalam 1 bulan sehingga hal tersebut membuat *sales counter* kurang mendapatkan ilmu tentang produk baru yang akan mempengaruhi kinerja *sales counter*.
5. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kriteria penilaian kepada *sales counter* dalam *on the job training* karena akan berdampak kepada peningkatan kualitas *sales counter* dan kepala toko mempunyai andil yang

sangat besar terhadap sales counter karena sales counter yang menjalankan *on the job training* diawasi secara langsung dan memberikan penilaian terhadap *sales counter* sebaiknya kepala toko dapat memberikan penilaian secara objektif dari *on the job training* yang dilaksanakan oleh *sales counter* sehingga hasil tersebut akan memberikan hasil yang terbaik bagi *sales counter* maupun perusahaan.

6. Perusahaan sebaiknya menambahkan durasi *on the job training* dari 2 minggu menjadi 3 minggu atau lebih dikarenakan *sales counter* masih kesulitan untuk mempelajari dan menguasai produk-produk yang sangat bervariasi di WellcommShop sehingga *sales counter* membutuhkan waktu yang lebih untuk memahami produk-produk tersebut.
7. Berdasarkan dari penelitian ini, *employee performance* dapat dipengaruhi oleh variabel *product knowledge training* hanya sebesar 19.4% yang berarti *product knowledge training* membutuhkan evaluasi untuk memberikan pengaruh yang lebih besar lagi terhadap *employee performance*. Evaluasi yang sudah dilakukan oleh PT Wellcomm Ritelindo Pratama kepada *sales counter* adalah *reaction evaluation* dan *learning evaluation*. *Reaction evaluation* yang dilakukan adalah melakukan evaluasi dengan menyebarkan kuesioner kepada *sales counter* tentang cara menyampaikan materi yang dibawakan oleh *trainer*. *Learning evaluation* juga dilakukan seperti *sales counter* diberikan penilaian atas tugas atau *quiz* di akhir sesi *product knowledge training*. Tahapan evaluasi terhadap *sales counter* dapat ditambahkan dengan cara *behavior evaluation*, Evaluasi

untuk melihat seberapa maksimal *knowledge*, *skills* dan *attitude* terjadi dan mengukur perubahan apa saja yang terjadi pada perilaku kerja seseorang sebagai akibat dari keikutsertaannya dalam sebuah pelatihan.

8. Sebaiknya perusahaan dapat menganalisa kebutuhan *training* untuk *sales counter* terutama untuk *product knowledge training*. Tujuan tersebut untuk mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan *sales counter*, menganalisis keterampilan dan kebutuhan *training sales counter*.
9. Sebaiknya perusahaan menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) untuk mengukur kinerja *sales counter* seperti penilaian / skor rata-rata kompetensi karyawan. Dari hal tersebut, diharapkan akan muncul penilaian *sales counter* secara lebih objektif.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Apabila penelitian ini ingin dilanjutkan maka sebaiknya dapat menambahkan jumlah sampel agar penelitian yang akan diteliti akan semakin relevan.
2. Responden dari penelitian ini adalah *sales counter* di wilayah Tangerang, jika penelitian ini ingin dilanjutkan maka peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperluas wilayah penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* seperti *working*

*environment, job satisfaction* dan *motivation*. Serta dapat menambahkan variabel moderasi yaitu *training effectiveness*.

4. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap responden yang memiliki masa kerja > 6 bulan sehingga dapat memberikan respon yang terpercaya.

