



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

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh *Perceived Trainer Performance* dan *Perceived Usefulness of Training* terhadap *Training Satisfaction* Teknik Pencapaian Target Jual di PT Tokai Dharma Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat PT Tokai Dharma Indonesia, salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan pelatihan adalah faktor *Perceived Trainer Performance*, dalam hal ini perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai *trainer* yang membawakan konten pelatihan.
- b) Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, responden didominasi oleh pria, sedangkan untuk tingkat pendidikan didominasi oleh D3 dan SMA dengan rata-rata bekerja 2 tahun, dan sebagian besar baru mengikuti *training* sebanyak 1 kali yang dilakukan di tahun 2012 dan 2013
- c) *Perceived Trainer Performance* berpengaruh positif terhadap *Training Satisfaction* di PT Tokai Dharma Indonesia dilihat dari nilai b.657. *Perceived Usefulness of Training* berpengaruh negatif terhadap *Training Satisfaction* di PT

Tokai Dharma Indonesia dilihat dari nilai $b = -0.130$ dan nilai koefisien determinasi 23.4%

5.2. Saran

5.2.1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Menurut peneliti, perusahaan harus memperhatikan bagaimana pengorganisasian pelatihan yang mereka ikuti, bagaimana pelatih membawakan pelatihan, seberapa berguna pelatihan yang mereka ikuti baik untuk pekerjaan di masa sekarang maupun untuk perkembangan diri mereka sendiri. Hal ini perlu dilakukan mengingat *Salesman* merupakan salah satu bagian penting perusahaan. Untuk menciptakan kepuasan pelatihan bagi karyawan, perusahaan wajib menyusun pelatihan dengan baik termasuk di dalamnya konten dan pembawa pelatihan. Hal yang dapat dilakukan untuk menentukan *training* yaitu melalui 5 tahapan, yaitu *Training Need Analysis, Instructional Design, Validation, Implementation, Evaluation*. Dalam *Need Analysis*, perusahaan bisa memperoleh sumber berdasarkan atasan dari karyawan yang memberikan penilaian langsung kepada karyawan-karyawan yang bersangkutan berdasarkan kinerja di lapangan. *Need Analysis*, juga bisa dilakukan berdasarkan kebutuhan untuk memenuhi visi dan misi serta strategi perusahaan.
- b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pelatih dalam *training* memegang peran penting dalam rangka meningkatkan *Training*

Satisfaction. Pelatih yang digunakan harus memiliki kapabilitas dalam membawakan *training*. Pelatih diharapkan mampu untuk mengenali kondisi dalam *training* sehingga pelatih bisa melakukan modifikasi dalam hal gaya membawakan dan menyampaikan konten, dalam hal ini bisa menggunakan cara-cara penyampaian yang lain seperti *Apprenticeship*, *Role Games*, *Simulation*, dll. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu apabila menggunakan pelatih yang merupakan orang yang ahli dari internal, diharapkan pelatih tersebut memiliki pengetahuan/pengalaman dalam membawakan *training*. Dalam hal ini diharapkan calon pelatih diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan yang memang ditujukan agar bisa menjadi pembawa *training*.

- c. Untuk bagian *Usefulness of Training*, perusahaan diharapkan untuk membangun *training* yang bersifat berkelanjutan. *Training* yang akan disampaikan dibagi dalam beberapa tahap sehingga tidak ada peserta yang mengikuti pelatihan yang sama karena ditakutkan akan mengalami kebosanan. Tingkatan dalam hal ini bertujuan agar peserta *training* lebih mudah untuk memahami konten yang diberikan sehingga peserta tidak langsung ke materi tingkat lanjut tanpa menguasai materi dasar.
- d. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan harus memperhatikan *training* yang dibawakan berdasarkan sudut pandang dari peserta pelatihan sehingga bisa menjadi perbaikan di masa mendatang.

Dalam hal ini, perusahaan harus meminta *feedback* dari karyawan untuk setiap *training* yang dijalankan sehingga perusahaan mengetahui hasil *training* yang sudah diberikan serta masukan dalam mengadakan *training* selanjutnya baik dari segi jenis pelatihan maupun metode dan konten pelatihan.

5.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar menggunakan populasi yang lebih besar sehingga sampel yang digunakan bisa lebih banyak. Penggunaan sampel yang lebih besar ditujukan agar bisa melakukan penelitian lebih mendalam.
- b. Peneliti mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh seperti yang disampaikan Antonio Giangreco *et al.*, dalam jurnal *Trainees' Reaction to training : shaping group and courses for happier trainee* yaitu : jenis kelamin, umur, dan jumlah peserta pelatihan. Dalam hal ini penelitian yang sekarang peneliti lakukan merupakan faktor eksternal, untuk penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan faktor-faktor internal.