



### **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 *Induction Training* terhadap *Employee Attitude* dan *Intention to Stay* di BPH Migas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 5.11 Analisa Deskriptif (Deskripsi Profil Responden)

- a. Berdasarkan tabel 4.1 jumlah responden jenis kelamin laki – laki sebanyak 63% dan responden perempuan 37%. Ini menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak dalam penelitian ini adalah responden laki – laki.
- b. Berdasarkan tabel 4.2 terdapat 17 % responden dengan usia 20 – 25 tahun, 57% responden berusia 26 – 35 tahun, dan 14% responden berusia 36 – 45 tahun dan 11% responden yang berusia di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah mereka yang berusia 26 – 35 tahun.
- c. Berdasarkan tabel 4.3 dilihat bahwa responden yang lama bekerja di BPH Migas terdapat 6% yang bekerja  $\leq$  6 bulan, 69% yang bekerja 6 bulan – 1 tahun, dan 26 % yang bekerja lebih dari 1 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerja di BPH Migas dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja 6 bulan – 1 tahun.
- d. Berdasarkan data tabel 4.4 dapat dilihat semua responden yaitu sebanyak 35 karyawan pernah mengikuti *induction training* PPKP.
- e. Berdasarkan tabel 4.5 data responden yang terakhir kali mengikuti *training* adalah 66 % yang mengikuti kurang dari 3 bulan, 17 % yang mengikuti 3 – 6 bulan, dan 14 % yang

mengikuti 6 bulan – 1 tahun, dan 3% di atas 1 tahun. Dengan demikian responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah mereka yang mengikuti *training* kurang dari 3 bulan.

### 5.1.2 Analisa Statistik Deskriptif

1. Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.7 yaitu kuesioner terhadap semua indikator dari variabel *induction training*, dapat disimpulkan jawaban mereka “setuju” karena dilihat dari rata – rata pemberian jawaban mereka. Namun ada satu indikator menyatakan “netral” dan satu indikator menyatakan “sangat setuju”.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 4.8 yaitu variabel *employee attitude*, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dari semua indikator variabel *employee attitude* adalah “setuju”.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 4.9 yaitu variabel *intention to stay*, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dari semua indikator variabel *intention to stay* adalah “setuju”.

### 5.1.3 Analisa Uji Hipotesis

- a. Berdasarkan hasil regresi, variabel *induction training* berpengaruh terhadap *employee attitude*. Dimana pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa 1 % dari variabel *induction training* maka akan ada peningkatan sebesar 0.739 atau 73.9 % dan pada uji statistik menunjukkan bahwa variabel *induction training* memiliki nilai<sub>hitung</sub> = 8.438 dan bila dibandingkan dengan nilai<sub>tabel</sub> = 2.034, maka nilai<sub>hitung</sub> lebih besar dengan tingkat

signifikan  $0.000 \leq 0.005$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel independen yakni *induction training* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *employee attitude*.

- b. Berdasarkan hasil regresi, variabel *induction training* berpengaruh terhadap *intention to stay*. Dimana pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa 1 % dari variabel *induction training* maka akan ada peningkatan sebesar 0.951 atau 95.1 % dan pada uji statistik menunjukkan bahwa variabel *induction training* memiliki nilai<sub>hitung</sub> = 14.565 dan bila dibandingkan dengan nilai<sub>tabel</sub> = 2.034, maka nilai<sub>hitung</sub> lebih besar dengan tingkat signifikan  $0.000 \leq 0.005$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel independen yakni *induction training* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *intention to stay*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Organisasi

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

- a. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner, rata – rata indikator pada variabel *induction training* masuk pada kategori “setuju”. Namun terdapat satu indikator yang berada pada kategori “netral” yaitu indikator “saya tahu apa yang dibutuhkan dari saya dalam pekerjaan saya”. Hal ini berarti perusahaan harus lebih jelas memberikan informasi tentang *job description* terhadap karyawan baru agar supaya mereka dapat mengetahui apa pekerjaan mereka dan apa yang dibutuhkan dari mereka dalam pekerjaan mereka. Sehingga mereka dapat menjalankan dan fokus dalam pekerjaan mereka.
- b. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner pada variabel *employee attitude*, semua indikator masuk dalam kategori “setuju”, namun ada baiknya perusahaan dapat

selalu memberikan informasi yang tepat dan jelas kepada karyawan baru agar semua pekerjaan dapat terkomunikasi dengan baik sehingga sikap karyawan terhadap pekerjaan dapat terjaga bahkan menjadi lebih baik.

- c. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner pada variabel *intention to stay*, semua indikator masuk dalam kategori “setuju”, namun ada baiknya perusahaan dapat memberikan faktor – faktor penunjang *intention to stay* kepada karyawan, seperti memberikan bonus tur atau wisata kepada karyawan, cuti, dan pengakuan penting untuk sebagian besar pekerja agar supaya selain karyawan merasa betah dalam perusahaan dari *induction training* yang diberikan pada waktu awal mereka bekerja, mereka juga dapat bertahan untuk selalu setia terhadap perusahaan dengan *career promotion* dan *extrinsic reward* yang diberikan dalam perusahaan.

## 5.22 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

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

- a. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel agar penelitian tersebut dapat semakin valid dan relevan yaitu dengan jumlah sampel yang mendekati populasi.
- b. Berdasarkan penelitian terdahulu, *induction training* juga dapat meningkatkan *job retention* (Awan. 2013. *Impact of employee orientation on retention : a case of service sector organizations in Pakistan*). Ada baiknya penelitian selanjutnya juga dapat meneliti pengaruh *induction training* terhadap variabel tersebut sesuai dengan fenomena yang ada dalam organisasi.

- c. Apabila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model atau variabel yang sama, ada baiknya indikator atau jumlah pertanyaan dalam kuesioner dari tiap variabel diperbanyak dari jurnal – jurnal pendukung lainnya dan indikatornya dapat menggambarkan dengan tepat variabel yang akan diteliti. Seperti indikator dalam variabel *employee attitude* terhadap *induction training* yaitu, saya menerima pembaruan *induction training* yang diperlukan untuk posisi saya, supervisor saya melakukan sesi pelatihan yang efektif dengan saya, *induction training* bermanfaat dan memotivasi (*The Effect of Training and Development on Employee Attitude as it Relates to Training and Work Proficiency* dalam Truitt., 2011).
- d. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian dari bidang yang berbeda. Contohnya, perusahaan swasta maupun manufaktur, karena kemungkinan besar akan ada perbedaan hasil penelitian jika menggunakan objek penelitian yang bukan dari lembaga pemerintahan (BUMN).
- e. Apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian dengan mengambil sampel pada suatu posisi tertentu dalam pekerjaan, sebaiknya dicantumkan posisi atau jabatan pada profil responden dalam kuesioner. Hal ini dilakukan agar responden yang akan dijadikan sampel tepat atau sesuai dengan target responden yang akan diteliti.

UMMN