



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 hasil penelitian Analisis Pengaruh *Training Communication Skill* terhadap *Employee Performance* di PT ABCD, sehingga peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan dapat disimpulkan analisa deskriptif profil responden yang menjadi objek penelitian ini adalah pengisian kuesioner ini didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebesar 32 orang, usia 20 – 25 tahun (26 orang), divisi *Engineering* (71 orang), sudah bekerja selama 1-2 tahun (28 orang), rata-rata berpendidikan S1 (33 orang), dan telah mengikuti *Training Communication Skill* (45 orang).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat dilihat bahwa indikator-indikator variabel *Training Communication Skill* dinyatakan ‘Setuju’, hal ini menjadi langkah awal yang sangat baik untuk dipertahankan oleh perusahaan tersebut. Dalam hasil pengolahan data ini memperlihatkan bahwa *Training Communication Skill* yang diberikan oleh perusahaan ada pengaruhnya dalam kegiatan sehari-hari pada saat berkomunikasi.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang diisi oleh responden dapat dilihat bahwa indikator-indikator variabel *Employee Performance* dinyatakan 'Setuju', ini menjadi langkah awal yang sangat baik untuk dipertahankan oleh perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hasil *Training Communication Skill* yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat dan tidak ada kesalah pahaman antara sesama karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut bisa maksimal.
4. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Training Communication Skill* berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* dimana berdasarkan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan hipotesis alternatif H_a ditolak.
5. Berdasarkan kesimpulan yang didapat dimana adanya satu keselarasan dari rujukan jurnal Sultana *et al.* (2012) yang berbunyi *HA: Training Communication Skill* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada PT ABCD.
6. Berdasarkan *In-depth Interview* dengan supervisor *Human Resource Department* Ibu Marissa dan para karyawan di departemen *Engineering, Public Relation, dan Human Resource Department* mengikuti *Training Communication Skill* terjadi perubahan yang sangat signifikan setelah para karyawan mengikuti *Training Communication Skill* yang Ibu Marissa amati. Kesalahpahaman komunikasi yang terjadi diseluruh divisi terminimalisir.

5.2 Saran

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

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian ini variabel *Training Communication Skill* rata-rata menghasilkan jawaban yang dalam kategori setuju, untuk itu sebaiknya perusahaan tetap memberikan yang terbaik bagi karyawannya terutama dalam hal *training*. Karena apabila karyawan diberikan *training*, hal tersebut dapat membuat karyawan memiliki pengetahuan baru sehingga mereka bisa menyalurkan dalam kegiatan sehari-hari, dan juga dengan mengikuti *training* kinerja para karyawan akan selalu meningkat. Perusahaan dapat menerapkan *training* dengan cara memberikan *assessment* pada akhir proses pelaksanaan *training*. Apabila dalam hasil *assessment* tersebut baik, karyawan tersebut dapat dipromosikan ke level berikutnya.
2. Dalam melakukan *in-depth interview* dengan beberapa karyawan di PT ABCD mereka kadangkala suka merasakan adanya kemalasan untuk mengikuti *training*, dikarenakan mereka merasa bosan. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan harus pintar dalam memilih *trainer* dimana *trainer* menjadi penentu atas keberhasilan sebuah pelatihan. Karena jika karyawan

sudah merasa bosan apa yang dijelaskan oleh *trainer* tidak akan didengar oleh karyawan.

3. Sebaiknya *training communication skill* diberikan oleh perusahaan sebanyak 2 kali dalam setahun, karena sebelumnya hanya dilaksanakan sekali dalam setahun. Hal tersebut dapat membuat karyawan dapat memperoleh pengetahuan lebih tentang *communication skill* sehingga mereka dapat berkembang dan memaksimalkan kinerja mereka dalam perusahaan.

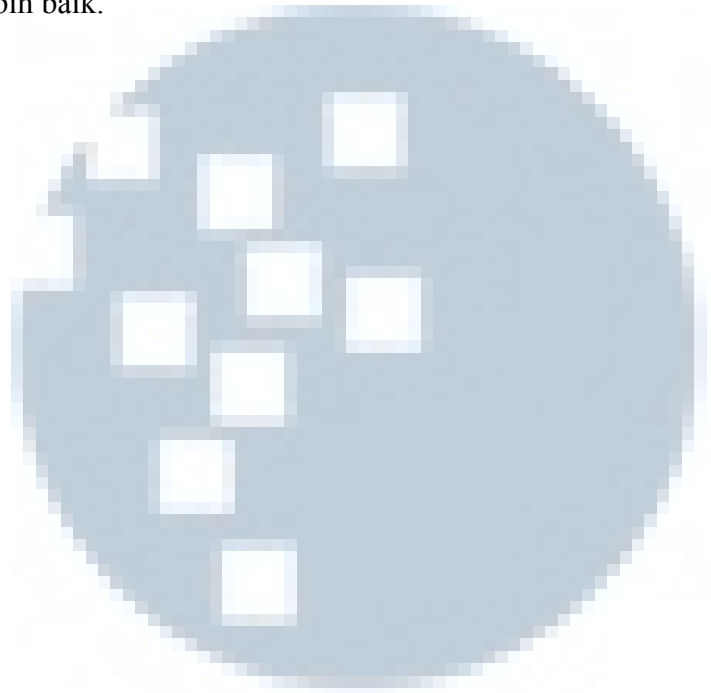
4. Perusahaan harus mengevaluasi tentang *training* yang sudah dilakukan, yang dimaksud evaluasi disini adalah, yaitu mengevaluasi fasilitator, vendor, lingkungan *training*, *ambience*, waktu, dan dampak training bagi peserta *training*, karena evaluasi ini berguna membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari kegiatan *training* tersebut.

5. Perusahaan harus memilih vendor sesuai dengan background yang mengikuti *training* tersebut.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Apabila Peneliti selanjutnya ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya ditambah variabel *Salary* dan *Job Involvement*. Karena tidak dengan *training* saja untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka sebagai peneliti menyarankan untuk menambah variabel *Salary* dan *Job Involvement* (Sultana *et al*, 2012, *Impact of Training on Employee Performance: a Study of Telecommunication Sector in Pakistan*).

2. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel, agar mampu memberikan hasil yang lebih baik.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA