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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Analisa pengaruh *Employee Empowerment, Teamwork,* dan *Employee Training* terhadap *Organizational Commitment* telaah pada PT. Talenta Anugerah Pratama" yang telah digunakan peneliti dengan menggunakan tekni analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian adalah:
    a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 90 orang, dengan jumlah presentase yaitu 61%.
    b. Usia 20-25 tahun sebanyak 61 orang, dengan jumlah presentase yaitu 41%.
    c. Status menikah sebanyak 85 orang, dengan jumlah presentase yaitu 57%.
    d. Pendidikan terakhir S1 sebanyak 111 orang, dengan jumlah presentase yaitu 75%.
    e. Lama bekerja di PT. Talenta Anugerah Pratama 3 - 4 tahun sebanyak 66 orang, dengan jumlah presentase 44%.
    f. Departemen dari *technical supply chain* sebanyak 30 orang, dengan jumlah presetase 20%.

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

2. H1: *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Talenta Anugerah Pratama, memiliki pengaruh positif dari *employee empowerment* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0.443 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
3. H2: *Teamwork* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Talenta Anugerah Pratama, memiliki pengaruh positif dari *teamwork* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0.427 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
4. H3: *Employee Training* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Talenta Anugerah Pratama, memiliki pengaruh positif dari *employee training* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0.672 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Pada hasil penelitian variabel *employee empowerment* indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah EP5 dengan nilai *mean* 3.628 pada

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

kategori baik. Pada indikator ini menyatakan karyawan memiliki peluang kebebasan dalam cara melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator EP5. Maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan peluang kebebasan kepada karyawan dalam mengutarakan pendapat, untuk berinovasi dan bereksplorasi dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan, sehingga karyawan dapat mengasah kreativitasnya dengan memberikan ide – ide, dan juga melibatkan karyawan dalam mengerjakan projek penting sehingga karyawan merasa diberi kepercayaan oleh atasan dan akan merasa dirinya memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Sama seperti menurut Bateman & Snell (2015), kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendorong kepercayaan karyawan seperti merasakan makna dari pekerjaan mereka, merasa kompeten, atau mampu melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan yang mereka punya dan memiliki perasaan untuk menentukan keputusan sendiri dalam memilih pilihan yang berhubungan dengan pekerjaan, metode, ataupun langkah kerja yang dianggap paling penting.

2. Pada hasil penelitian variabel *teamwork* indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah TW5 dengan nilai *mean* 3.574 pada kategori baik. Pada indikator ini menyatakan karyawan merasa rekan – rekan satu divisi saling mendorong satu sama lain agar berhasil ketika melakukan

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator TW5. Maka peneliti ingin memberikan saran kepada atasan perusahaan untuk dapat menyisihkan waktu agar dapat berdiskusi atau bertukar pikiran dengan anggota tim di luar kantor misalnya di cafe agar mendapatkan inspirasi dan inovasi baru saran selanjutnya setelah projek yang dikerjakan tim berakhir dapat melakukan *review* pekerjaan antar anggota dengan atasan ataupun sebaliknya sehingga dapat bertukar pikiran sehingga mengetahui kekurangan dan solusi yang dapat dilakukan kedepannya berkaitan dengan hal yang mampu memajukan perusahaan. Saran yang terakhir atasan dapat memberikan penghargaan terhadap tim ataupu anggota yang berhasil mencapai target perusahaan contohnya berupa *on day off*, sertfikat penghargaan untuk karyawan terbaik, voucher belanja sehingga para karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pada hasil penelitian variabel *employee training* indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah ET4 dengan nilai *mean* 3.445 pada kategori baik. Pada indikator ini menyatakan secara keseluruhan pelatihan yang diterima karyawan di tempat kerja memenuhi kebutuhan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator ET4. Maka peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk pihak menyelenggara *training* menyesuaikan materi dan *design*

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

training dengan kebutuhan karyawan dan juga menyesuaikan dengan peserta pelatihan contohnya karyawan dengan pendidikan terakhir SMA materi yang disampaikan dibuat menggunakan bahasa atau praktek yang mudah dipahami dan dimengerti, juga dapat dengan melakukan *performance analysis,* dalam menganalisa kebutuhan *training* terutama untuk menentukan bahwa *training* tersebut sebagai solusinya, setalah melakukan pelatihan pihak pemberi training meminta *feedback* kepada karyawan yang mengikuti pelatihan berupa kuesioner untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut sesuai dan bermanfaat, dan perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan *training* yang telah diberikan kepada karyawan sehingga dapat terapkan dalam pekerjaannya contohnya training keselamatan kerja diberikan fasilitas masker, pelindung kepala, sarung tangan. Seperti pernyataan menurut Dessler (2015), bahwa *training* merupakan proses mengajar karyawan baru ataupun yang sudah bergabung dengan memberikan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

4. Pada hasil penelitian variabel *organizational commitment* yang memiliki dimensi yaitu *affective commitmen*t, *continuance commitment*, dan *normative commitment* dapat dijabarkan, yaitu:
   a. Pada *affective commitmen*t indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah AC1 dengan nilai *mean* 3.489 pada kategori baik. Indikator ini menyatakan karyawan akan senang menghabiskan sisa

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

karir dengan perusahaan. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator AC1. Maka peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan hubungan secara emosional dengan cara atasan perusahaan untuk dapat menyisihkan waktu agar dapat ngobrol atau bertukar pikiran dengan karyawan di luar jam kerja misalnya makan siang bersama, melakukan aktivitas bersama saat libur kerja seperti *gathering* untuk karyawan dalam kegiatan ini perusahaan dapat membuat berbagai rangkaian kegiatan seperti *outbound, games* sehingga dapat menciptakan kedekatan secara emosional, dan lebih mengenal satu sama lain antar karyawan maupun atasan.

b. Pada *continuance commitment* indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah CC3 dengan nilai *mean* 3.581 pada kategori baik. Indikator ini menyatakan akan sangat sulit bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun menginginkannya. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator CC3. Peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan penghargaan kerja berdasarkan prestasi kerja, lama bekerja seperti sertifikat, piagam dan meningkatkan aspek *discrepancies*, mengenai pemenuhan harapan karyawan seperti *recognition* yaitu pengakuan karyawan seperti penghargaan *employee of the month*.

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

c. Pada *normative commitment* indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil adalah NC2 dengan nilai *mean* 3.621 pada kategori baik. Indikator ini menyatakan bahkan jika itu menguntungkan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan ini merupakan keputusan yang tidak tepat. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator NC2. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk *Build value-based homogeneity* yaitu dengan membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota perusahaan memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi, selain itu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ambil bagian dalam projek penting dalam perusahaan sehingga karyawan merasa kemampuan dibutuhkan diperusahaan dan di dalam dirinya memilik rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda di sektor industri lainnya misalnya pada industri jasa, kontruksi dan sebagainnya. Sehingga dapat memberikan sudut pandang yang baru.

Analisa pengaruh employee..., Yesica Elisa Natalia, FB UMN, 2019

2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di wilayah lain seperti di Jakarta, Depok, dan wilayah lainnya agar cangkupan wilayah penelitian ini lebih luas.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan ukuran demografi jabatan, status karyawan tetap atau kontrak karena merupakan salah satu kriteria yang membuat hasil responden lebih semakin spesifik.
4. Peneliti selanjutnya mungkin dapat melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *employee empowerment, teamwork, employee training* dan *organizational commitment* kemudian menambahkan variabel lain seperti *leadership style* dan *work specialization* agar menemukan fenomena baru. (Hanaysha, 2016).

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA