

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Analisis Pengaruh *Employee Empowerment*, *Teamwork*, dan *Employee Training* Terhadap *Organizational Commitment*: telaah pada karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya” dan penelitian ini menarik kesimpulan yang akan dijabarkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner *main-test*, mayoritas responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini di jelaskan sebagai berikut:
  - a. Berjenis kelamin perempuan dengan presentase 61,2% atau sejumlah 60 orang.
  - b. Berusia 26 - 30 dengan presentase 43,9% atau sejumlah 43 orang.
  - c. Dengan pendidikan terakhir SMA dengan presentase sebesar 73,5% atau sejumlah 72 orang
  - d. Berstatus kepegawaian tetap dengan presentase 100% atau sejumlah 98 orang.
  - e. Dan lama karyawan bekerja 4 - 6 tahun dengan presentase 48% atau sejumlah dengan 47 orang.

2. Berdasarkan Hasil Hipotesis Dari Penelitian, yaitu:
- a. H1: Hipotesis *Employee Empowerment* dibuktikan dengan koefisien jalur yang positif dengan nilai sebesar 0,065 Nilai *T statistic* sebesar 2,126 ( $>1.64$ ) dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,034 ( $<0.05$ ) sehingga menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Empowerment* terhadap *organizational commitment*.
  - b. H2: Hipotesis *Teamwork* dibuktikan dengan koefisien jalur yang positif dengan nilai sebesar 0,085. Nilai *T statistic* sebesar 0,003 ( $>1.64$ ) dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,998 ( $<0.05$ ) sehingga menggambarkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *teamwork* terhadap *organizational commitment*
  - c. H3: Hipotesis *employee training* dibuktikan dengan koefisien jalur yang positif dengan nilai sebesar 0,083. nilai *T statistic* sebesar 9,197 ( $>1.64$ ) dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $<0.05$ ) sehingga menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee training* terhadap *organizational commitment*.

## 1.2. Saran

### 1.2.1. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan PT. Global Hanstama Jaya, yaitu:

1. Variabel *employee empowerment* pada indikator EE4 berisi tentang karyawan mempunyai kebebasan dalam melakukan pekerjaannya yang memiliki *mean* terendah yaitu 3,25 masuk dalam kategori Netral. Hal tersebut menandakan bahwa masih rendahnya kebebasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu di pantau dengan ketat sehingga karyawan menjadi tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaiknya perusahaan memberikan instruksi atasan agar dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan hal tersebut dapat berdampak positif karena karyawan akan merasa di berdayakan, menjadi lebih percaya diri serta dapat bertanggung jawab atas langkah yang karyawan ambil. Menurut Sahoo *et al* (2010) *employee empowerment* akan memberikan karyawan kesempatan untuk merasakan nilai – nilai di dalam organisasi dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan tingkat komitmen kepada organisasi. Dengan pemberdayaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal tersebut berkaitan erat dengan pemberian kebebasan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab

sehingga hal tersebut dapat berdampak positif pada komitmen karyawan terhadap organisasinya.

2. Variabel *employee training* dengan indikator ET1 yang berisi perusahaan memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawannya dengan mean terendah 3,44 masuk dalam kategori baik, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan karena hal tersebut menjadi salah satu upaya untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan atau kendala yang di hadapi pada saat bekerja. Ketika karyawan mendapatkan pelatihan maka pekerjaan karyawan akan lebih efisien dalam bekerja dan efektif, dan sebaiknya perusahaan membuat training ADDIE dengan cara melakukan
  - A. Analysis yaitu melakukan analisis terlebih dahulu kebutuhan *training* apa yang benar – benar di butuhkan karyawan saat ini, lalu setelah mengetahui training apa yang akan di lakukan hal selanjutnya adalah
  - B. Design yaitu merancang atau merencanakan program pelatihan secara keseluruhan termasuk tujuan pelatihan, metode penyampaian, dan evaluasi program dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
  - C. Development yaitu mengembangkan pelatihan yang telah di rancang atau secara spesifik konten yang akan disajikan seperti apa, lalu memilih metode instruksional (ceramah, kasus, berbasis web, dan lain – lain)
  - D. Impelmentation yaitu training yang telah di rancang dan di kembangkan siap di implementasikan kepada karyawan langsung
  - E. dan tahap selanjutnya adalah Evaluation yaitu perusahaan melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah di laksanakan seperti melihat apa reaksi karyawan setelah mengikuti training, lalu melihat dari sisi

pengetahuan karyawan setelah di dapat kan di saat training dapat di terapkan di tempat kerja dan selanjutnya mengevaluasi hasil setelah karyawan tersebut mengikuti training apakah membawa perubahan di tempat kerja atau malah sebaliknya dan untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut mempunyai kekurangan yang harus di perbaiki serta perusahaan juga harus meninjau apakah training yang telah di laksanakan membawa dampak yang baik untuk investasi perusahaan setelah perusahaan mengeluarkan biaya untuk melakukan training. Menurut Vasudevan (2014), *training* merupakan salah satu startegi utama dalam mencapai tujuan organisasi hal tersebut akan berdampak pada meingkatnya komitmen organiasi. Pelatihan dapat menjadi salah satu cara untuk mengelola keterampilan karyawan yang paling efektif sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dalam bekerja tanpa kendala.

3. Variabel *organizational commitment* dengan dimensi yang pertama adalah *affective commitment* AC2 yang berisi tentang karyawan merasa peduli dengan masalah apa yang menimpa perusahaan PT. Global Hanstama Jaya yang memiliki *mean* terendah yaitu 2,94 masuk dalam ketegori Netral. Menurut Dey, Kumar & Kumar (2014), *affective commitment* merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional yang menekankan pada keterikatan karyawan dengan perusahaan serta mempunyai ke inginan untuk menjaga hubungan baik dengan perusahaan. Sebaiknya membangun ikatan emosional dengan karyawan dengan cara perusahaan memberikan loyalitas terhadap karyawan yang telah bekerja keras dan melibatkan karyawan

dalam berbagai aktivitas dengan membuat aktivitas kecil – kecilan atau pun event atau pun lomba dimana karyawan berkumpul dan dapat membangun engagement ataupun hal – hal lainnya yang membuat semangat karyawan dan motivasi karyawan tumbuh kembali hal tersebut dapat berdampak pada meningkatnya komitmen karyawan dalam organisasi sehingga karyawan yang mempunyai ikatan secara emosional akan memilih tetap tinggal di perusahaan karena kemauanya dan merasa bersemangat saat bekerja.

Dimensi kedua dari variabel *organizational commitment* yaitu indikator *normative commitment* (NC3) yang berisi tentang karyawan merasa bersalah serta merasa rugi jika meninggalkan PT. Global Hanstama Jaya, yang memiliki *mean* terendah yaitu 2,85. Menurut İlhami Yücel (2012), karyawan di harapkan mempunyai sifat yang loyalitas pada perusahaan dan mempunyai dampak secara langsung dengan pencapaian kerja. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah di lakukan kepada sembilan karyawan mereka mengatakan bahwa mereka tidak merasa bersalah dan rugi jika meninggalkan perusahaan karena karyawan masih ingin mencoba hal – hal baru di tempat lain dan mereka merasa tidak mempunyai kewajiban untuk tetap tinggal di perusahaan. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan meningkatkan *organizational commitment* untuk dimensi *normative commitment* seperti memberikan reward atau bonus kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras mereka hal tersebut dapat menumbuhkan rasa semangat dan motivasi dalam bekerja di PT. Global Hanstama Jaya maka dengan cara yang seperti itu karyawan akan meningkatkan komitmennya kepada organisasi.

### 1.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya di harapkan mengembangkan batasan – batasan seperti memperluas batasan domisili bekerja, menggunakan sampel responden dengan karakteristik yang berbeda serta menggunakan seluruh jenis unit perusahaan seperti kantor pusat atau cabang.
2. Hasil dari penelitian ini mempunyai manfaat untuk penelitian selanjutnya seperti meneliti objek perusahaan lain, supaya dapat membantu untuk memperbaiki masalah yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan variabel *employee empowerment*, *teamwork* dan *employee training*.
3. Model penelitian ini dapat di aplikasikan di industri yang berbeda seperti perbankan, penerbangan, *hospitality* maupun pariwisata.
4. Jika penelitian selanjutnya mempunyai lebih dari 100 responden dengan menggunakan dimensi maka penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode pengukuran atau software selain PLS yaitu AMOS dan Lisrel.