

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian juga analisis yang telah dilakukan terhadap Pengaruh *Training & Development*, *Career Development* terhadap *Work Performance* melalui *Organizational Commitment* pada Karyawan Gen Z di Tangerang. Terdapat beberapa kesimpulan dan temuan berikut juga menjadi bagian dari hasil penelitian ini,

1. *Training & Development* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Performance* memiliki hasil yaitu nilai 2,637 *t-statistics* yang telah memenuhi kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,65$ juga 0,008 untuk nilai *p-value* yang telah memenuhi kriteria $\leq 0,05$, dan nilai $\beta\text{-Coefficients}$ 0,285 yang telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif dan Hipotesis 1 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Training & Development* akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.
2. *Career Development* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Performance* memiliki hasil yaitu nilai 3,415 *t-statistics* yang telah memenuhi kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,65$ juga 0,001 untuk nilai *p-value* yang telah memenuhi kriteria $\leq 0,05$, dan nilai $\beta\text{-Coefficients}$ 0,344 yang telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif dan Hipotesis 2 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Career Development* yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.
3. *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Performance* memiliki hasil yaitu nilai 3,320 *t-statistics* yang telah memenuhi kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,65$ juga 0,001 untuk nilai *p-value* yang telah memenuhi kriteria $\leq 0,05$, dan nilai $\beta\text{-Coefficients}$ 0,293 yang telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif dan Hipotesis 3 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational*

Commitment mempengaruhi dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Work Performance*.

4. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Training & Development* terhadap *Work Performance* memiliki hasil yaitu nilai 2,485 *t-statistics* yang telah memenuhi kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,65$ juga 0,013 untuk nilai *p-value* yang telah memenuhi kriteria $\leq 0,05$, dan nilai $\beta\text{-Coefficients}$ 0,136 yang telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif dan Hipotesis 4 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memediasi pengaruh positif dan signifikan *Training & Development* terhadap *Work Performance*.
5. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Career & Development* terhadap *Work Performance* memiliki hasil yaitu nilai 2,485 *t-statistics* yang telah memenuhi kriteria $t\text{-statistics} \geq 1,65$ juga 0,013 untuk nilai *p-value* yang telah memenuhi kriteria $\leq 0,05$, dan nilai $\beta\text{-Coefficients}$ 0,136 yang telah memenuhi kriteria nilai ≥ 0 menunjukkan korelasi positif dan Hipotesis 5 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memediasi pengaruh positif dan signifikan *Career Development* terhadap *Work Performance*.

Hasil dari penelitian ini ditujukan untuk manajemen organisasi dan divisi HR yang bertugas membuat kebijakan utama. Sementara itu, pemangku kepentingan lainnya, seperti pimpinan perusahaan atau supervisor, dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dalam memberikan arahan, dukungan, atau insentif kepada tim mereka.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Peneliti Perusahaan

1. Dengan data dan hasil analisis yang telah disajikan pada penelitian ini kiranya dapat menjadi pengingat akan pentingnya *training & development* pada karyawan, terutama bagi karyawan Gen Z yang baru memasuki dunia

kerja. Perusahaan harus memastikan *training & development* yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, perusahaan dan melakukan *training & development* secara berkala. Sehingga dapat membantu mengidentifikasi *skill gaps* karyawan sehingga dapat langsung meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2. Dari data yang telah dijelaskan, *career development* menjadi pertimbangan bagi karyawan gen z untuk berkomitmen dengan perusahaan serta menjadi faktor tingkat performa kerjanya di perusahaan. Perusahaan sebaiknya merancang program *Career Development* yang jelas dan terstruktur untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dan *Work Performance* karyawan. Dengan menyediakan *career path* yang yang jelas, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih pada organisasi.
3. Dari data dan hasil analisis yang telah disajikan pada penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan maupun merekrut karyawan baru Gen Z.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel selain *training & development*, *career development*, dan *organizational commitment* dalam menilai *work performance*, guna memperoleh berbagai perspektif, faktor, dan masukan baru yang dapat membantu memecahkan masalah kinerja karyawan Gen Z
2. Peneliti selanjutnya dapat memilih objek penelitian yang lebih terfokus pada sebuah perusahaan atau organisasi, memfokuskan pada kriteria usia sebagai demografi, serta memperluas atau mengganti cakupan wilayah dan objek penelitian untuk menghasilkan analisis yang lebih mendalam terkait permasalahan *work performance* di Indonesia.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel lebih banyak dari jumlah sampel yang dihitung, mengingat dalam penelitian kuantitatif, sering kali diperlukan *cleaning & screening data* dan pemeriksaan lebih lanjut terhadap jawaban responden.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA