



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 hasil penelitian Analisis Pengaruh *High Quality Training* Terhadap *Skill Development* dan *Employee Behavior* Terhadap *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* di PT Solo Murni, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif profil responden dapat diambil kesimpulan bahwa *branch manager* di PT Solo Murni didominasi oleh laki-laki sebesar 68% (41 orang), mayoritas berusia 46-50 tahun sebesar 33% (20 orang), latar belakang pendidikan terakhir S1 sebesar 65% (39 orang), dengan masa kerja diatas 5 tahun sebesar 50% (30 orang), dan yang pernah mengikuti *training* yang sama sebesar 100% (60 orang).
2. a. Berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner responden pada tabel 4.2, terdapat indikator-indikator variabel *high quality training* yang menyatakan 'Baik' dan 'Sangat Baik'. Hal ini memperlihatkan *training* yang diberikan oleh PT Solo Murni terhadap *Branch Manager & Deputy Branch Manager* sangat baik, tetapi metode *training* yang digunakan PT Solo Murni kurang efektif sehingga *training 'IVP & VL'* tidak membantu *Branch Manager & Deputy Branch Manager* dalam meningkatkan produktivitasnya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner responden pada tabel 4.3, semua indikator-indikator variabel *learning* menyatakan 'Sangat Baik'. Hal ini menunjukkan bahwa *training 'IVP & VL'* yang diberikan kepada *Branch Manager & Deputy Branch Manager* dapat dipahami dengan baik, walaupun *Branch Manager & Deputy Branch Manager* tidak termotivasi untuk terus belajar dari *training 'IVP & VL'* tersebut.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dari kuisisioner responden pada tabel 4.4, semua indikator-indikator variabel *behavior* menyatakan 'Sangat Baik'. Hal ini menunjukkan bahwa *training 'IVP & VL'* yang diberikan dapat

mengubah *behavior Branch Manager & Deputy Branch Manager* untuk menjadi lebih kreatif dan bekerja menjadi lebih cepat walaupun apa yang didapatkan dari *training 'IVP & VL'* sulit untuk diimplementasikan dalam rutinitas pekerjaan *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* sehari-hari.

3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *high quality training* memiliki pengaruh positif terhadap *skill development*. Hasil nilai t_{hitung} 10.392 dengan tingkat signifikan 0.000, sedangkan t_{tabel} 1.67 dengan tingkat signifikan 0.05, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hal ini berarti *high quality training* berpengaruh positif terhadap *skill development*.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *high quality training* memiliki pengaruh positif terhadap *employee behavior*. Hasil nilai t_{hitung} 8.267 dengan tingkat signifikan 0.000, sedangkan t_{tabel} 1.67 dengan tingkat signifikan 0.05, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hal ini berarti *high quality training* berpengaruh positif terhadap *employee behavior*.

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Tim *Trainer* PT Solo Murni dalam memberikan materi *training 'IVP & VL'* sebaiknya juga mengetahui kondisi dan keadaan dari tiap-tiap permasalahan yang dihadapi tiap-tiap *Branch Manager* di wilayahnya masing-masing, supaya dalam penyampaian *training* tidak hanya materi yang umum saja yang disampaikan tetapi juga lebih khusus dengan konten isi *training* disesuaikan dengan kondisi dan keadaan

real yang dihadapi oleh *Branch Manager* sehingga setelah mengikuti *training 'IVP & VL'* tidak hanya mendapat *knowledge* dan *skills* yang bersifat 'umum' tetapi *knowledge* dan *skills* baru yang lebih spesifik bisa untuk diterapkan di wilayah *Branch Manager & Deputy Branch Manager* masing-masing.

2. Tim *Trainer* PT Solo Murni dalam memberikan materi *training "IVP & VL"* sebaiknya juga melakukan variasi dalam metode *training*, selain hanya menggunakan metode *lectures* dan *job instruction training*, bisa ditambahkan dengan menggunakan metode *audio visual based training* seperti pemutaran film atau video dengan konten yang sesuai dengan materi *training*.
3. Setelah tim *trainer* memberikan materi dengan konten yang lebih spesifik yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh *Branch Manager*, dari hal ini akan terlihat bagaimana hasil kinerja dari *Branch Manager* apakah mengalami peningkatan kinerja atau tetap sama saja yang dapat dilihat dari target omset tiap-tiap *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* tercapai atau tidak. Kalau target tercapai dapat disimpulkan materi *training 'IVP & VL'* yang disampaikan tepat sasaran, tetapi kalau target tidak tercapai perlu dilakukan evaluasi lagi untuk mencari tahu dimana kesalahan ada di *branch manager* itu sendiri atau kesalahan dari tim *trainer* dalam memberikan konten materi *training 'IVP & VL'*.
4. Setelah diketahui dimana letak kesalahan ada di tim *trainer* atau di *Branch Manager & Deputy Branch Manager* itu sendiri, manajemen PT Solo Murni sebaiknya juga perlu untuk mengambil tindakan supaya target omset *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* kembali dapat tercapai yaitu apabila kesalahan ada di tim *trainer* maka perlu dilakukan pengkajian ulang dalam pembuatan konten materi *training*. Hal ini perlu dilakukan karena PT Solo Murni sangat *concern* terhadap pengadaan *training* ini, terutama *training 'IVP & VL'* dimana *training* ini dilakukan rutin setiap 1 bulan sekali semua *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* PT Solo Murni yang ada di seluruh Indonesia

wajib hadir untuk mengikuti *meeting* hasil pencapaian kinerja dan mengikuti *training* tersebut di PT Solo Murni kantor pusat di Solo sehingga sangat disayangkan apabila hasil dari *training* tidak maksimal.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Apabila penelitian ini ingin dilanjutkan maka sebaiknya menambahkan variabel bebas (*independent variable*) lain seperti *training evaluation levels* dan *ROI* yang terdapat di dalam *European Journal of Training and Development* dengan judul *Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company* (Carla Curado, Susana Martins Teixeira, 2014), dan juga variabel terikat (*dependent variable*) lain seperti *training effectiveness* yang terdapat di dalam *European Journal of Training and Development* dengan judul *An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions* (Khawaja Fawad Latif).
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap responden yang memiliki masa kerja >1 tahun sehingga dapat memberikan respon yang terpercaya.
3. Peneliti selanjutnya disarankan memakai objek penelitian dari industri yang berbeda seperti perusahaan yang bergerak di industri pariwisata atau pengolahan bahan pangan, karena tren pariwisata dan pengolahan bahan pangan selalu meningkat dan tingkat persaingan cukup ketat, sehingga ada kemungkinan yang besar perbedaan hasil penelitian jika menggunakan objek penelitian yang bergerak di bidang tersebut.