



### **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

### SARAN DAN KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Perceived Access To Training* Dan *Perceived Benefits From Training* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan *Frontliner Summarecon Serpong*” maka di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1.  $T_{hitung}$  *Perceived Access to Training* sebesar 2,111 dengan tingkat signifikansi 0,039, dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$ , yaitu  $70 - 2 = 68$ , maka tabel yang di dapat adalah 1,9955. Sehingga  $t_{hitung} 2,111 > t_{tabel} 1,9955$  dan tabel signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima sehingga dinyatakan *Perceived Access to Training* berpengaruh positif sebesar 54,4 % terhadap *Organizational Commitment*.
2.  $T_{hitung}$  *Perceived Benefits from Training* sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,050, dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$ , yaitu  $70 - 2 = 68$ , maka tabel yang di dapat adalah 1,9955. Sehingga  $t_{hitung} 1,996 > t_{tabel} 1,9955$  dan tabel signifikansi 0,050 lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima sehingga dinyatakan *Perceived Benefits from Training*

berpengaruh positif sebesar 30,2 % terhadap *Organizational Commitment*.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan Summarecon Serpong.

1. Berdasarkan hasil penelitian dalam analisa deskriptif pada variabel *Perceived Access To Training*, semua indikator berada pada kategori “setuju” perusahaan harus tetap mempertahankan hal tersebut, dalam hal ini yaitu penetapan peraturan tentang jumlah *training*, jenis *training* dan adanya akses ke *training*. Namun, dalam variabel *Perceived Access To Training* indikator pertama yaitu tentang penetapan peraturan jumlah *training* yang diharapkan bisa diterima karyawan memiliki nilai lebih kecil dibandingkan dengan indikator lainnya. Perusahaan diharapkan bisa lebih memperhatikan tentang penetapan jumlah *training* yang akan akan dilaksanakan, sehingga tidak membuat karyawan merasa *training* yang diberikan terlalu banyak sehingga mengganggu aktivitas pekerjaan sehari-hari atau merasa *training* yang diberikan terlalu sedikit membuat karyawan tidak berkerja dengan baik karena kurang pengetahuan dan ketrampilan. Perusahaan lebih mengkoordinasikan kebutuhan dan jumlah

training dengan semua pihak termasuk *HR Manager, HR Coordinator, Dept Head* karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa dipenuhi kebutuhannya dan diberi kesempatan mengikuti *training* ketika mereka memerlukan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari akan lebih percaya kepada perusahaan dan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji T (Uji Signifikan Individual ) dinyatakan bahwa *Perceived Access To Training* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil tersebut maka perusahaan disarankan untuk memberikan sosialisasi atau pengumuman mengenai *Time Table* yang merupakan koordinasi antara Departemen *Human Resource & General Affair* dan Manajer Departemen. *Time Table* yang memuat rencana *training* yang akan dilakukan selama setahun kedepan diberitahukan kepada level *manager* dan *supervisor* semua departemen dan diteruskan kepada karyawan disetiap departemen. Dengan *Time table*, karyawan akan lebih mudah mengetahui tentang berapa jumlah *training* yang akan di ikuti, serta hari dan tempat *training* dilaksanakan. Dan untuk memudahkan karyawan, perusahaan diharapkan bisa menyediakan transportasi ke tempat pelaksanaan *training*.

2. Berdasarkan hasil penelitian dalam analisa deksriptif pada variabel *Perceived Benefits From Training*, semua indikator berada pada kategori “setuju” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa *training* yang didapatkan benar-benar bermanfaat dalam membantu pekerjaan, membantu hubungan dengan rekan kerja, bisa mendapatkan informasi dan prosedur terbaru yang berkaitan dengan produk, juga bisa membantu mendapatkan ide bagaimana cara mencapai karier yang akan dijalani. Hasil ini harus terus dipertahankan oleh perusahaan, karena dengan karyawan yang merasa mendapatkan manfaat dari *training* yang di ikuti akan berkerja lebih baik, terdorong untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji T (Uji Signifikan Individual ) dinyatakan bahwa *Perceived Benefits From Training* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil tersebut maka Perusahaan disarankan untuk menciptakan suasana training menjadi lebih menarik kondusif dan menyenangkan. Menggunakan *Audiovisual-based training* yang lebih menarik seperti *Powerpoints*, potongan film dan *video clip* yang menarik sehingga memudahkan karyawan

dalam memahami materi, selalu memberikan informasi terbaru tentang produk dan prosedur yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 5.3. Saran bagi Penelitian selanjutnya

1. Ada beberapa Sampel responden dalam penelitian ini yang bekerja dibawah satu tahun sehingga mungkin akan mempengaruhi respon yang diberikan dalam penelitian mengenai pengaruhnya terhadap *Organizational Commitment*. Karena responden yang baru saja atau telah bergabung dengan perusahaan dibawah satu tahun, bisa saja komitmen dan pandangannya terhadap tujuan perusahaan belum kuat. Sehingga diharapkan bagi penelitian selanjutnya bisa mengambil responden yang telah bekerja di atas satu tahun.
2. Untuk penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk menambah memperluas penelitiannya dengan menambahkan variabel *Service Quality* seperti yang ada pada model penelitian dalam jurnal Lochan Dhar (2014) tentang *Service Quality And The Training Of Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment*.
3. Penelitian ini mendapatkan data dari hasil kuesioner yang di sebarakan hanya kepada pihak karyawan *frontliner* saja, oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan kuesioner untuk disebarkan kepada konsumen (*Feedback questioner*) dengan indikator yang ada dalam Dhar (2014).