

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Antara Pelatihan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Putra Sinar Permaja, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 13,32 > t_{tabel} 1,66$. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah pelatihan maka semakin rendah komitmen organisasi.
2. Berdasarkan indikator pada variabel komitmen organisasi, indikator yang paling berpengaruh adalah indikator loyalitas sebesar 34,51% yang artinya indikator loyalitas memiliki pengaruh besar terhadap rendahnya komitmen organisasi.
3. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut dapat diketahui Pelatihan (variabel X) dengan Komitmen Organisasi (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 13,18 + 0,868X$. Artinya dari persamaan regresi di atas terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,819 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan komitmen Organisasi. Hal ini mengartikan semakin kuat pelatihan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

Commented [KA1]: Harus sesuai dengan format

B. Implikasi

Berdasarkan hasil kesimpulan yang sudah dikemukakan di atas, bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Sinar Permaja. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, implikasi yang di dapatkan adalah:

1. Indikator tertinggi pada variabel komitmen organisasi (Y) adalah loyalitas sebesar 34,51%. Hal tersebut mengartikan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika karyawan tersebut memiliki rasa loyalitas yang tinggi pada organisasi.
2. Indikator terendah dalam variabel komitmen organisasi (Y) adalah Identifikasi sebesar 31,91%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah apabila karyawan yang memiliki rasa identifikasi yang rendah maka karyawan sulit menerima tujuan organisasi hal tersebut dapat mengurangi rasa kebanggaan karyawan pada organisasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka saran yang diberikan oleh peneliti yang diharapkan mampu menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan skor indikator pada variabel komitmen organisasi, indikator identifikasi mendapatkan nilai terendah, maka disarankan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan mengenai tujuan perusahaan sehingga para karyawan dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dengan diri mereka.
2. Bagi organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan hendaknya selalu memperhatikan aspek-aspek penting seperti salah satunya peningkatan pelatihan berbasis tujuan organisasi yang dimana dapat meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap tujuan-tujuan organisasi dan dapat menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan organisasi yang akhirnya berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi.
3. Bagi karyawan, untuk meningkatkan pengetahuan secara individual dan inisiatif dalam menyelaraskan tujuan mereka dengan organisasi. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan tercapainya tujuan organisasi serta dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri mereka.

Commented [KA2]: Ditambahkan per poin