

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas beberapa hal yaitu mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini didasari atas penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 46 responden yang bekerja di Hotel Ibis Styles Yogyakarta. Data pada penelitian ini diolah menggunakan aplikasi pengolah data SPSS *Statistic 21*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan dua hal sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Yogyakarta.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Yogyakarta.

Pengambilan data sampel dilakukan pada masa pandemi COVID-19, namun pada perusahaan tersebut justru ditemukan adanya antusias dan pengaruh yang positif sehingga hubungannya pada setiap variabel menjadi baik.

Berdasarkan pengamatan langsung peneliti, hal tersebut dikarenakan Hotel Ibis Styles Yogyakarta merupakan salah satu anak serikat usaha AccorHotels yang memiliki jaringan yang sangat luas di seluruh dunia. Hubungan antar hotel anak

perusahaan AccorHotels sangat kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada *website* <https://all.accor.com/>. Di mana setiap orang bisa memesan hotel di lokasi mana pun yang diinginkan pada *website* tersebut. Perusahaan AccorHotels memiliki saluran pemasaran yang kuat dan mampu memberikan informasi yang sangat detail dengan jaringannya di setiap negara, sehingga hampir tidak pernah kehilangan pekerja dan mampu memiliki pelanggan tetap setiap tahunnya. Ketersediaan tenaga kerja dan pelanggan yang tidak pernah habis membuat perusahaan AccorHotels tetap bisa beroperasi pada saat situasi pandemi sekalipun. Selain itu, standar operasi setiap hotel, terlebih yang peneliti amati pada Hotel Ibis Styles Yogyakarta juga sangat memungkinkan pelanggan merasa diperhatikan dan cenderung ingin berkunjung kembali ke hotel tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada *website* Google mengenai *review and feedback* pada hotel Ibis Style Yogyakarta yang benar-benar selalu diberi respon lengkap dengan nama sekaligus jabatan pekerja yang menulis balasan terhadap *feedback* tersebut.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Hotel Ibis Styles Yogyakarta. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja menurut Riyanto *et al* (2017), ketiga variabel tersebut saling berpengaruh positif. Topik yang dipilih dalam penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat penting bagi pekerja Hotel Ibis Styles Yogyakarta dalam meningkatkan kualitas pelatihan yang berdampak positif pada kinerjanya.

Pekerja Hotel Ibis Styles Yogyakarta dapat meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan komitmen organisasional dengan menekankan visi misi serta nilai perusahaan di setiap pelatihan yang dilakukan. Peningkatan kualitas pelatihan yang baik diharapkan dapat memberikan semangat dan rasa bangga yang lebih tinggi pada karyawan terhadap organisasi hotel.

Pada dasarnya, Hotel Ibis Styles tinggal mempertahankan apa yang sudah ada, karena manajemen AccorHotels sudah memberikan standar yang dapat menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan setiap hotelnya. Hal tersebut juga yang membuat setiap individu yang dapat bekerja di Hotel Ibis Styles Yogyakarta merasa bangga terhadap perusahaan dan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan di mana hal ini hubungannya sangat erat dengan komitmen organisasional.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat terjadinya pandemi COVID-19, di mana kegiatan di luar rumah masih diatur oleh sistem regulasi protokol COVID-19, sehingga pekerja Hotel Ibis Styles Yogyakarta yang menjadi sampel penelitian hanya bisa mengisi formulir secara *online*, yang membuat peneliti tidak dapat mendampingi pengisian kuesioner secara langsung.

2. Karena kuesioner yang disebarakan secara *online*, terdapat kemungkinan adanya perbedaan pemahaman antara responden dan peneliti yang membuat akurasi data menjadi berkurang.
3. Penilaian pada variabel kinerja karyawan masih bersifat subjektif karena pengisian kuesioner dilakukan oleh masing-masing pribadi karyawan.
4. Belum terdapat tolok ukur objektif untuk menilai hasil kerja, antara sebelum dan sesudah dilakukannya pelatihan.

5.4. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, berikut adalah saran yang diajukan:

1. Bagi Hotel Ibis Styles Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis di atas, peneliti menemukan bahwa total dari hasil rata-rata hasil analisis deskriptif ketiga variabel; yaitu kinerja karyawan, pelatihan, dan komitmen organisasional berada pada level yang sangat tinggi pada saat pandemi COVID-19. Pada variabel Kinerja Karyawan, item nomor KI2 “Saya memahami *job description* dengan baik” memiliki nilai *mean* yang lebih rendah dibandingkan item lain pada variabel tersebut, yaitu dengan nilai 4,13. Dengan begitu, peneliti menyarankan Hotel Ibis Styles Yogyakarta untuk memberikan pelatihan yang berhubungan dengan *job description* secara rutin, serta lebih memfokuskan pekerjanya bekerja pada divisi atau *department*-nya saja.

Pada variabel pelatihan, peneliti menemukan bahwa pernyataan dengan nomor PL13 yang berbunyi “Saya merasa bahwa setiap pelatih yang dipilih perusahaan membuat saya tertarik untuk mengikuti pelatihan” memiliki nilai *mean* yang paling kecil dibandingkan dengan *item* pernyataan lainnya, yaitu sebesar 4. Dengan begitu, peneliti menyarankan Hotel Ibis Styles Yogyakarta agar lebih memastikan bahwa pelatih atau instruktur yang dipilih benar-benar bisa menyampaikan materi dengan lebih baik, lebih menarik, dan mampu memberikan penjelasan secara lebih spesifik serta mudah dimengerti oleh peserta pelatihan, di samping penampilan yang menarik.

Berikutnya, pada variabel komitmen organisasional peneliti menemukan bahwa pernyataan dengan nomor KO25, yang berbunyi “Saya merasa ingin menghabiskan sebagian besar waktu untuk hotel ini”, memiliki nilai *mean* yang lebih sedikit dibandingkan *item* pernyataan lainnya. Peneliti menyarankan agar Hotel Ibis Styles Yogyakarta lebih memperhatikan kenyamanan pekerjanya selama berada di lingkungan kerja, salah satunya dengan membuat pekerja satu dengan lainnya saling mengenal dan berkomunikasi dengan baik melalui *department Talent & Culture* (Manajemen Personalia).

2. Bagi Penelitian Berikutnya

Melihat adanya kebutuhan sumber daya manusia dengan kualitas yang semakin tinggi, penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan pengamatan secara langsung dan berkelanjutan seperti melakukan program magang untuk bisa mengetahui terlebih dahulu apa yang menjadi kekurangan dari perusahaan

subjek penelitian. Dengan begitu, penelitian bisa memberikan hasil yang lebih akurat dan diharapkan hasilnya dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta akademisi lain yang hendak melakukan penelitian serupa.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.47, 33-38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* Vol.63, 1-18.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th Edition)*. London: Kogan Page LTD.
- Ghonzali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi ke 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik), Edisi 1*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beerck, A. J., & de Vet, H. C. (2012). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management* Vol. 62 No. 1, 6-28.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Malayu, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 12)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi ke 8)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management (3rd edition)*. United States of America: South-Western Publishing Co.
- Narimawati. (2005). *Human Resource Management and Organization*. Bandung: PT. EarthScript.

- Noe, R. (2013). *Employee Training and Development (6th Edition)*. Singapore: Irwin McGraw-Hill Irwin.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, Vol. 18, 305-558.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2004). ORGANIZATIONAL COMMITMENT: Toward a Different Understanding of the Ways People Feel Attached to Their Organizations. *Management Research*, vol. 2, no. 3, 201-218.
- Riyanto, S., Yanti, R. R., & Ali, H. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. *Saudi J. Humanities Soc. Sci.*; Vol-2, 611-620.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A skill. Building Approach (5th Edition)*. New York: John Wiley & Sons.
- Setiawati, F. A. (2017). *Statistika Terapan, untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial (Edisi 1)*. Yogyakarta: Parama Publishing.