



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 *Organizational Learning Culture, Work Engagement, dan Training Simulation* terhadap *Transfer of Training* serta Implikasinya pada *Organizational Citizenship Behavior: Telaah pada Karyawan PT PLN (Persero)*” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berasal dari divisi *human resources* (HR), yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 23%.
 - b. Berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 76 orang atau sebesar 58%.
 - c. Memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 106 orang atau sebesar 81%.
 - d. Lama bekerja 4-6 tahun, yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 37%.
 - e. Memiliki jabatan staf, yaitu sebanyak 119 orang atau sebesar 92%.
2. H1: *Organizational learning culture* berpengaruh positif terhadap *transfer of training* pada karyawan PT PLN (Persero).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT PLN (Persero) terdapat pengaruh positif dari *organizational learning culture* dalam

meningkatkan *transfer of training* dengan hasil *standard coefficient* 0,343 dengan *p-value* 0,000.

3. H2: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *transfer of training* pada karyawan PT PLN (Persero).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT PLN (Persero) terdapat pengaruh positif dari *work engagement* dalam meningkatkan *transfer of training* dengan hasil *standard coefficient* 0,423 dengan *p-value* 0,000.

4. H3: *Training simulation* berpengaruh positif terhadap *transfer of training* pada karyawan PT PLN (Persero).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT PLN (Persero) terdapat pengaruh positif dari *training simulation* dalam meningkatkan *transfer of training* dengan hasil *standard coefficient* 0,621 dengan *p-value* 0,000.

5. H4: *Transfer of training* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (Persero).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT PLN (Persero) terdapat pengaruh positif dari *transfer of training* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan hasil *standard coefficient* 0,829 dengan *p-value* 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Hasil penelitian pada variabel *organizational learning culture* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.51. Pada indikator ini mengatakan bahwa karyawan merasa perusahaan kurang menerima gagasan dari para stafnya.

Sesuai dengan hasil *in-depth interview* terkait dengan persoalan *organizational learning culture* 13 dari 15 karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa bahwa gagasan mereka kurang diterima oleh atasannya, dengan demikian penulis menyarankan agar perusahaan menyelenggarakan pelatihan *coaching* bagi seluruh pemegang jabatan struktural. Dengan *coaching* ini diharapkan aspirasi ini dapat menerima masukan dari para karyawannya.

2. Hasil penelitian pada variabel *work engagement* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.48. Pada indikator ini karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tidak semangat di tempat kerja sesuai dengan *in-depth interview* 14 dari 15 dimana karyawan merasa tidak semangat di tempat kerja.

Menurut Dessler (2015) Ada beberapa tindakan yang mendorong keterlibatan, yang dimana perusahaan harus memastikan karyawan untuk memahami bagaimana departemen mereka berkontribusi pada kesuksesan

perusahaan. Yang kedua, melihat bagaimana upaya mereka sendiri berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Yang ketiga, mendapatkan rasa pencapaian dari bekerja di perusahaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja para karyawan

3. Hasil penelitian pada variabel *training simulation* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.42. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa dalam sebuah pelatihan tidak selalu membutuhkan metode simulasi Sesuai dengan hasil *in-depth interview* terkait dengan persoalan *Training Simulation* 13 dari 15 karyawan dimana karyawan merasa dalam sebuah pelatihan mereka tidak selalu membutuhkan metode simulasi. Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar melakukan proses analisis pelatihan dan menganalisa apakah training yang diterapkan untuk karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan atau belum.

Melalui metode model ADDIE yaitu sebuah proses dalam merancang pelatihan yang efektif, perusahaan dapat melakukan analisis (mengidentifikasi masalah pembelajaran), mendesain (merancang *prototype* pelatihan), mengembangkan (menciptakan materi secara actual), mengimplementasikan (menerapkan pelatihan), dan juga mengevaluasi (evaluasi hasil) sebuah pelatihan yang dapat dilakukan selanjutnya (Branch,

2009). Hal ini bertujuan agar dapat menentukan pelatihan apa yang sesuai dengan karyawan.

4. Hasil penelitian pada variabel *transfer of training* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.39. Pada indikator ini karyawan mengatakan bahwa mereka merasa belum bisa menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat setelah mengikuti pelatihan berdasarkan *in-depth interview* yang dimana 13 dari 15 orang menyatakan bahwa mereka masih belum menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat. Sehingga perusahaan disarankan untuk memastikan apakah apakah karyawan dapat menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka.

Menurut Noe et al (2008) perusahaan juga harus memfasilitasi segala kebutuhan karyawan dari segi fasilitas yang memadai dan juga memberikan dukungan kepada karyawan, salah satu contohnya ialah dengan mengembangkan sistem yang dapat mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan karyawan dalam mencapai target perusahaan.

5. Hasil penelitian pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.42. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka biasanya tidak bekerja di akhir pekan atau hari libur lainnya untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan *in-depth interview* yang dimana 14 dari 15 orang menyatakan

tidak bekerja di hari libur ataupun diakhir pekan. Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar bagi yang menyelesaikan tugas mereka lebih cepat dengan menyelesaikan tugas di akhir pekan dan hari libur akan diberikan kompensasi.

Menurut Dessler (2015), kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dibagi menjadi dua yaitu *direct financial payments* dan *indirect financial payments*. Di mana *direct financial payments* meliputi gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan *indirect financial payments* meliputi keuntungan yang diterima karyawan seperti asuransi/BPJS yang akan diterima karyawan serta *vacation*. Di mana seluruh biaya ditanggung oleh pihak perusahaan, dan diharapkan dengan pemberian kompensasi, karyawan akan semakin terdorong untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun mereka mengerjakan tugas mereka di akhir pekan ataupun di hari libur.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel *psychological contract breach* yang terdapat pada jurnal utama dalam Nazli & Khairudin (2018) sebagai variabel endogen atau independen

yang dapat mempengaruhi *transfer of training* selain *organizational learning culture, work engagement, dan training simulation*.

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan karakteristik berbeda seperti tidak hanya terbatas pada karyawan PT PLN (Persero) di cabang Serpong, Tangerang (kota kecil) saja namun juga nantinya dapat dikembangkan dan diperluas terhadap karyawan PT PLN (Persero) berdasarkan geografisnya, yaitu seperti berasal dari Jabodetabek atau dari luar kota besar di Indonesia.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang lain dari perusahaan yang berbeda bidangnya, contohnya seperti di industri manufaktur, perbankan, perusahaan *online*, penerbangan, ataupun perusahaan media.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian. Hal ini disebabkan apabila sampel penelitian lebih banyak, maka hasil penelitian akan lebih relevan.

5.2.3 Limitasi Penelitian

Berdasarkan laporan penelitian diatas, berikut diuraikan keterbatasan penelitian untuk disempurnakan pada penelitian selanjutnya:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan *screening* terhadap responden. Dan responden yang dipilih merupakan karyawan yang

telah melakukan jenis *training* yang sama dan semua karyawan mengacu terhadap *training* tersebut.

2. Mencari informasi seputar *training* yang menjadi acuan untuk responden. Responden yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian, dan mencari data terkait seputar jenis *training* yang menjadi acuan responden.