

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh dukungan rekan kerja dan *perceived organizational support* terhadap transfer pelatihan dengan *Motivation to transfer* sebagai variable mediasi pada PT. GDPS. Untuk memberikan saran pada perusahaan dalam hal mencari solusi dan mengupayakan program – program dalam meningkatkan kinerja karyawannya, maka dari itu hasil dari penelitian ini sangat perlu untuk diketahui.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh dukungan rekan kerja dan *perceived organizational support* terhadap transfer pelatihan dengan *Motivation to transfer* sebagai variable mediasi pada Karyawan PT. GDPS. Maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan dari rekan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap transfer pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya dukungan rekan kerja yang diberikan tidak akan diikuti oleh kenaikan secara signifikan pada transfer pelatihan.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap transfer pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap organisasi sangat menghargai kontribusi dan kepedulian serta usahanya untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap

yang mereka miliki dipelajari selama pelatihan di tempat kerja meningkat.

3. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *motivation to transfer*. Hal ini tampaknya menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi untuk mentransfer pelatihan ke pekerjaan ketika mereka mendapat dukungan dari rekan kerja.
4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *motivation to transfer*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi mereka berkontribusi untuk membangun kepercayaan diri mereka pada gilirannya, mereka termotivasi untuk melakukannya, menerapkan hal yang sama pada orang lain (dengan mentransfer keterampilan yang mereka pelajari)
5. *Motivation to transfer* berpengaruh positif signifikan terhadap transfer pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memotivasi diri sendiri untuk mempelajari pengetahuan baru karena yakin mampu menggunakan pengetahuan baru untuk mentransfer hasil pelatihan pada pekerjaannya.
6. *Motivation to transfer* memiliki pengaruh positif signifikan pada hubungan dukungan rekan kerja terhadap transfer pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang menganggap pelatihan itu akan membantu mereka maju dalam pekerjaan mereka dengan adanya dukungan rekan kerja lebih termotivasi untuk mentransfer pelatihannya ke tempat kerja

7. *Motivation to transfer* memiliki pengaruh positif signifikan pada hubungan *Perceived organizational support* terhadap transfer pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang menghargai usaha karyawannya untuk mentransfer pelatihan, akan lebih membuat karyawan menjadi termotivasi untuk menerapkan hasil pengetahuan dari pelatihan ke pekerjaannya.

B. IMPLIKASI

1. Teoritis

Hasil penelitian dapat menambah khasanah terhadap apa yang telah dirumuskan sehingga dapat memperkuat kerangka teori penelitian bidang sumber daya manusia pada organisasi. Secara teori masih banyak faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan misalnya lingkungan kerja, desain pelatihan dan sebagainya.

Penelitian sebelumnya (Yaghi & Bates, 2020) tidak membahas secara spesifik tentang *motivation to transfer* memediasi dua variabel sekaligus yaitu dukungan rekan kerja dan *perceived organizational support* terhadap transfer pelatihan. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *motivation to transfer* mampu memediasi dua variabel sekaligus yaitu dukungan rekan kerja dan *perceived organizational support* terhadap transfer pelatihan.

Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian yaitu *Social Exchange Theory*. Karyawan menanggapi dukungan yang

diterima dari rekan kerja dan dari organisasi dapat memberikan pengaruh positif yang dapat meningkatkan penerapan hasil transfer pelatihan.

2. Praktis

Implikasi praktis dari hasil penelitian mengenai transfer pelatihan dengan adanya dukungan rekan kerja, *perceived organizational support*, serta *motivation to transfer*. Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap transfer pelatihan. Salah satu kurangnya dukungan emosional dari rekan kerja yang rendah membuat hubungan antar karyawanpun kurang baik. Penurunan hasil kinerjapun bisa menjadi akibat dari hubungan antar karyawan yang renggang karena tidak ada timbal balik yang membuat karyawan tersebut bisa mentransferkan hasil pelatihannya. Pimpinan cukup andil dalam mendekatkan hubungan antar karyawannya dengan cara membuat sebuah kegiatan atau diskusi bersama membuat karyawan aktif dan merasa dihargai antar rekan kerja.

C. KETERBATASAN

Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap transfer pelatihan. Dari hasil olah data yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap transfer pelatihan. Hal

ini menunjukkan bahwa ketika rekan kerja mendukung penggunaan pembelajaran baru rekan kerja mereka tidak akan memberikan imbas yang berarti bagi transfer pelatihan. Sehingga dukungan rekan kerja yang diberikan tidak akan diikuti oleh kenaikan secara signifikan pada transfer pelatihan.

