

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Organisasi Pembelajaran, dan Resiliensi Karyawan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Kantor Cabang Bank BUMN di Kota Bogor.” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi dari organisasi pembelajaran, resiliensi karyawan dan keterikatan kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Organisasi pembelajaran pada karyawan kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kantor cabang Bank BUMN Kota Bogor sudah mempraktikkan kegiatan pembelajaran dengan baik bagi seluruh anggota organisasinya terutama pada bagian *create continuous learning* yang didasari oleh kegiatan belajar berkelanjutan, saling membantu dalam pembelajaran serta tersedianya waktu belajar. Selanjutnya pengaruh yang besar juga berasal dari *create systems to capture and share learning* yang didasari oleh ketersediaan sistem pengelola bagi perusahaan, ketersediaan akses sistem bagi anggota organisasi, serta pengelolaan sistem yang baik. Pengaruh terbesar lainnya berasal dari *promote inquiry and dialog* yang didasari oleh kegiatan diskusi terbuka, pemberian umpan balik antara karyawan dan perusahaan serta dukungan perusahaan untuk bereksperimen dalam bekerja. Selanjutnya

terdapat pengaruh yang besar pula dari *empower people towards a collective vision* yang didasari oleh keterlibatan anggota organisasi atas pelaksanaan mewujudkan visi bersama perusahaan, tersedianya fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan, serta dukungan pimpinan kepada anggota organisasi untuk berani mengambil keputusan.

- b. Tingkat Resiliensi pada karyawan kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor juga tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi karyawan pada kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor sudah baik, pengaruh terbesar berasal dari *Perseverance* yang didasari oleh tingkat kekuatan karyawan untuk tetap bertahan dalam kesulitan dan kedisiplinan. Pengaruh utama lainnya yaitu *Self-reliance* atau kemandirian yang didasari oleh kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah serta kesadaran individu untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya. Selanjutnya pengaruh yang besar juga berasal dari *Equanimity* yang didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi serta menghadapi persoalan yang tengah dihadapi dengan tenang.
- c. Tingkat keterikatan kerja pada karyawan kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor juga tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja pada kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor sudah baik, pengaruh utama tingginya keterikatan kerja karyawan kantor cabang bank BUMN Kota Bogor berasal dari *Vigor* atau semangat yang didasari oleh energi, daya tahan serta kesediaan untuk berusaha dari karyawannya. Selain *vigor* pengaruh utama lainnya berasal dari *Absorption*

yang didasari oleh perasaan gembira saat melakukan pekerjaan, tidak terpisahkan dengan pekerjaan serta konsentrasi yang tinggi saat bekerja.

2. Terbukti secara empiris organisasi pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor. Dengan nilai t hitung sebesar $2,905 > t$ tabel $1,972$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$
3. Terbukti secara empiris resiliensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan kantor cabang bank BUMN di Kota Bogor. Dengan nilai t hitung sebesar $3,443 > t$ tabel $1,972$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$
4. Terbukti secara empiris model dalam penelitian ini Organisasi pembelajaran dan Resiliensi Karyawan layak menjelaskan fenomena keterikatan kerja di kantor cabang bank BUMN Kota Bogor. Dengan nilai F hitung sebesar $19,157 > F$ tabel $3,04$ dan signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Saran-saran untuk kantor cabang bank BUMN Kota Bogor

- a. Pada variabel organisasi pembelajaran saran yang dapat diberikan ialah untuk meningkatkan kepemimpinan yang strategis. Artinya organisasi perlu menyediakan model pemimpin yang dapat mendukung proses terjadinya pembelajaran di dalam perusahaan. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin untuk mendukung proses pembelajaran yaitu berupa bahan

pembelajaran yang selalu tersedia, metode pembelajaran, serta sarana dan prasarana yang telah disesuaikan dengan kebutuhan belajar karyawan. Saran yang dapat diberikan yaitu dengan meningkatkan efektivitas pelatihan serta pengembangan tim-tim kerja sesuai dengan kebutuhan serta menggunakan metode pelatihan yang tepat. Hal ini bisa dilakukan dengan kegiatan pembelajaran seperti pelatihan dimana pihak perusahaan atau pemimpin dapat memberikan variasi penyampaian materi kepada karyawan, pemimpin dalam menggunakan beragam pilihan media atau metode penyampaian. Penggunaan media seperti memunculkan ilustrasi, gambar, atau foto ini diharapkan agar karyawan bisa lebih cepat memahami dan membangkitkan respon dari karyawan itu sendiri. Dalam kegiatan pelatihan serta pembelajaran, pemimpin sebaiknya juga menyampaikan materi dengan singkat, mudah dipahami serta tidak membosankan sehingga karyawan bisa dengan mudah memberikan umpan balik yang nantinya dapat digunakan untuk evaluasi konten pelatihan atau pembelajaran tersebut. Pemimpin juga sebaiknya memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk bisa mendapat kesempatan dan terlibat dalam program pelatihan atau pembelajaran.

- b. Pada variabel resiliensi karyawan saran yang dapat diberikan untuk kantor cabang bank BUMN Kota Bogor yaitu dengan meningkatkan tingkat *meaningfulness* atau kebermaknaan diri dari karyawannya. Lebih rendahnya skor pada indikator *meaningfulness* mengartikan adanya kekurangan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan. Saran yang dapat diberikan

adalah meningkatkan tingkat semangat serta motivasi intrinsik dari karyawan sehingga mereka dapat menemukan makna dan kesenangan dalam hidupnya. Perusahaan dapat melakukan pengembangan bakat-bakat yang dimiliki karyawan seperti membuat klub hobi tertentu contohnya seperti klub olahraga dimana berisi beberapa cabang olahraga seperti sepak bola, tenis, bulu tangkis dan lain sebagainya. Klub-klub ini dapat digunakan karyawan sebagai sarana pengembangan bakat dirinya sehingga ia mampu meraih kembali kesenangan serta meningkatkan makna dirinya. Perusahaan juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawannya seperti membuka forum diskusi untuk pembicaraan ringan dimana karyawan dapat saling berbagi pendapat dan saling berdiskusi merupakan hal yang baik untuk meningkatkan wawasan diri.

- c. Kantor cabang bank BUMN sebaiknya lebih memperhatikan *engagement* karyawannya dari segi dedikasi. Dengan lebih rendahnya skor dedikasi menunjukkan bahwa terdapat adanya kekurangan tingkat dedikasi dari karyawan. Tanpa dedikasi maka tidak dapat terwujud ketikatan kerja yang sempurna. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan dedikasi karyawan adalah dengan meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Misalnya perusahaan membuat *challenge* pemilihan divisi atau tim terbaik dalam setiap bulan dan memberikan *reward* kepada tim yang memenangkannya. Perusahaan juga dapat membuat kegiatan kegiatan hiburan seperti lomba, kegiatan kreativitas atau pekan olahraga. Hal tersebut diharapkan akan meningkatkan antusiasme karyawan karena terdapat hal-

hal yang menyenangkan yang bisa dilakukan selain melakukan pekerjaan sehari-hari.

2. Saran-saran untuk Penelitian Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dikembangkan kembali dengan variabel lain yang memungkinkan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan antara lain: kompensasi, kepemimpinan, masa kerja dan dukungan organisasi yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian yang berbeda.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung Peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian penelitian selanjutnya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 200 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti kurang mendapatkan informasi secara langsung mengenai objek penelitian dikarenakan penelitian ini dilaksanakan saat pandemi *Covid-19* terjadi. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya informasi yang diperoleh oleh Peneliti.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan

pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.