

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh *E-Training* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Affective Commitment* dan *Readiness to Change* sebagai Mediasi yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat efektivitas *E-Training* termasuk dalam kategori tinggi, artinya praktik *E-Training* dapat dikatakan efektif. Selanjutnya Tingkat *Affective Commitment* tergolong dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah memiliki *Affective Commitment* dalam dirinya. Lalu tingkat *Readiness to Change* termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah memiliki *Readiness to Change* dengan baik. Lalu pada tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja baik berdasarkan apa yang dirasakan.
2. *E-Training* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif praktik *E-Training* maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. *E-Training* berpengaruh secara langsung berpengaruh dan positif terhadap *Affective Commitment* pada karyawan. Artinya semakin efektif praktik *E-Training* maka semakin tinggi *Affective Commitment* pada karyawan.
4. *E-Training* berpengaruh secara langsung berpengaruh dan positif terhadap *Readiness to Change* pada karyawan. Artinya semakin efektif praktik *E-Training* maka semakin tinggi kesiapan berubah pada karyawan.
5. *Affective Commitment* secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *Affective Commitment* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. *Readiness to Change* secara langsung berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *Readiness to Change* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

7. *Affective Commitment* memediasi pengaruh *E-Training* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin efektif praktik *E-Training* maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya *Affective Commitment* yang tinggi pula.
8. *Readiness to Change* memediasi pengaruh *E-Training* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin efektif praktik *E-Training* maka semakin tinggi kinerja karyawan dengan adanya *Readiness to Change* yang tinggi pula.

5.2 Rekomendasi dan Implikasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disimpulkan, terdapat beberapa rekomendasi dalam penelitian yaitu :

1. Indikator terendah pada variable kinerja karyawan yaitu pada task knowledge atau tingkat pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga perlu ditingkatkan. Salah satunya dengan pemanfaatan *e-training* secara efektif.
2. Indikator terendah pada variable e-training yaitu pada indicator kualitas sumber daya pada *e-training* seperti kompetensi, skill, pengetahuan dari trainer. Agar kualitasnya meningkat, diharapkan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya dengan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan dan juga selalu mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi.
3. Indikator terendah pada variable *Affective Commitment* yaitu *involvement* (keterikatan) dan *desire to stay* (rasa ingin tetap menjadi anggota organisasi) sehingga hal tersebut perlu ditingkatkan, salah satunya dengan melalui *e-training* yang dirasakan manfaatnya bagi perusahaan dan karyawan sendiri.
4. Indikator terendah pada variable *Readiness to Change* yaitu *follow new knowledge and technology*, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kemampuan mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi baru salah satunya dengan melalui *e-training* agar tercapai kinerja maksimal.
5. Direkomendasikan untuk melakukan penelitian model ini dalam ruang lingkup yang lebih luas agar dapat mengetahui efektifitas penggunaan *E-Training* dibandingkan dengan training konvensional atau tatap muka secara langsung.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka implikasi dari penelitian ini diantaranya :

1. Perusahaan dapat meningkatkan efektivitas praktik *E-Training*, *Affective Commitment*, *Readiness to Change*, dan kinerja karyawan dengan tujuan mempercepat akselerasi digital dengan meningkatkan kapabilitas digital dari segi penciptaan talenta digital unggulan, **inovasi** dengan dukungan partner akademisi, bisnis, pemerintahan dan komunitas, serta kemandirian teknologi dengan penguatan **riset** untuk menciptakan nilai social dan ekonomi.
2. Perusahaan dapat mengarahkan riset telekomunikasi digital, mengembangkan SDM yang berkapabilitas dan budaya digital, serta inovasi dan integrasi teknologi telekomunikasi digital.