Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dilakukan oleh peneliti terhadap "Analisis Pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*; Telaah pada Karyawan *Regional Office* PT XYZ", maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data profil responden yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
   a. Berjenis kelamin pria atau laki-laki, yaitu sebanyak 84 responden atau sebesar 56%.
   b. Berusia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 71 reponden atau sebesar 47%.
   c. Telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 65 responden atau sebesar 43%.
   d. Berstatus menikah, yaitu sebanyak 83 responden atau sebesar 55%.
   e. Bestatus karyawan tetap, yaitu sebanyak 150 responden atau sebesar 100%.
   f. Berpendidikan terakhir S2, yaitu sebanyak 60 responden atau sebesar 40%.
   g. Memiliki jabatan sebagai staf atau pegawai di perusahaan, yaitu sebanyak 102 responden atau sebesar 68%.

h. Bekerja pada divisi *Digital Service & Wifi*, yaitu sebanyak 40 responden atau sebesar 27%.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan *Regional Office* PT XYZ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *organizational learning* terhadap *job satisfaction* dengan nilai T-*value* sebesar 8.96. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan karena nilai T-*value* di atas 1.65.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan *Regional Office* PT XYZ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *organizational learning* terhadap *employee performance* dengan nilai T-*value* sebesar 3.38. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan karena nilai T-*value* di atas 1.65.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan *Regional Office* PT XYZ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan nilai T-*value* sebesar 2.26. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan karena nilai T-*value* di atas 1.65.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk *Regional Office* PT XYZ :

1. Hasil penelitian pada variabel *organizational learning* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.43. Pada

indikator ini karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mudah untuk mengakses informasi terkait pekerjaan (OL1). Hal ini sejalan dengan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa karyawan tidak mendapat informasi secara lengkap dan jelas dengan kata lain perusahaan masih kurang dalam menciptakan peluang belajar berkelanjutan sehingga penulis menyarankan agar perusahaan terutama pihak manajemen agar bersikap transparan dalam menyampaikan informasi dan mau untuk membagikan ilmu atau apapun yang terkait dengan perusahaan kepada karyawan lainnya yang dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan berbasis *Information Communication and Technology* (ICT) yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lewis (2002) dalam Dekoulou & Trivellas (2015) yang menyatakan bahwa *organizational learning* sebagai organisasi yang secara teratur menciptakan, menyebarluaskan, dan mengintegrasikan pengetahuan, mentransformasikan dirinya, dan memodifikasi tindakannya berdasarkan pengetahuan, persepsi, dan pengalaman baru untuk memenuhi tujuan strategisnya.

2. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.37. Pada indikator ini karyawan mengatakan bahwa mereka merasa perusahaan belum memberikan kesempatan bagi mereka untuk promosi kerja (JS3). Hal ini sejalan dengan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang bahagia dalam pekerjaanya sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan kesempatan

yang adil bagi karyawan untuk mendapatkan promosi pekerjaan atau naik jabatan berbasis ICT, misalnya perusahaan dapat membuat sistem yang dapat membantu karyawan dan memberi tahu posisi mereka di perusahaan dengan menerapkan teori *discrepancies* yang menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Pemenuhan harapan ini mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seseorang dari pekerjaannya seperti, gaji yang baik dan peluang promosi serta apa yang sebenarnya dia terima (Kreitner & Kinicki, 2008) yang menyatakan bahwa karyawan menginginkan kebijakan sistem gaji dan kebijakan promosi yang dirasa jelas dan adil sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Pada umumnya, karyawan akan mendambakkan saat ia akan naik jabatan ke level selanjutnya yang lebih tinggi apalagi jika ia sudah bekerja sejak lama di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan juga sebaiknya memperhatikan jenjang karir karyawannya. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa mempunyai kebanggaan tersendiri yang dapat memotivasi kinerja mereka.

3. Hasil penelitian pada variabel *employee performance* terdapat indikator yang menunjukkan angka *mean* paling kecil yaitu sebesar 3.29. Pada indikator ini responden mengatakan bahwa mereka belum mencapai target kerja (EP1). Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tidak tercapainya target kerja karyawan sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan mengacu pada teori Senge (1990); Watkins; Marsick (1993) dalam Dekoulou & Trivellas (2015) dengan berbasis ICT, yaitu :

1. Mendukung anggota untuk berbagi ide untuk menciptakan pengetahuan yang berlaku.
2. Mendorong motivasi dan kemauan anggota untuk berkolaborasi untuk proses pembelajaran tim.
3. Memberikan kepemimpinan strategis untuk memvisualisasikan visi dan misi bersama.
4. Memastikan proses pembelajaran informal terus menerus berbasis model mental.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang terdapat dalam jurnal penelitian Hendri (2019), yaitu variabel *organizational commitment* apabila terdapat fenomena pada objek penelitian yang akan diteliti agar dapat mengidentifikasi pengaruh hubungannya terhadap variabel *employee performance*.
2. Penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan uji mediasi untuk mengetahui pengaruh dari variabel *job satisfaction* dan *organizational learning* terhadap *employee performance*.
3. Penulis menyarankan bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan dimensi pada variabel *job satisfaction* untuk meneliti keterkaitannya dengan variabel *organizational learning* dan *employee performance*.

4. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian pada perusahaan *non-governmental* untuk dapat mengetahui hubungan pada variabel penelitian.
5. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperoleh jumlah sampel yang lebih besar serta memperluas jangkauan populasi tidak hanya di daerah Tangerang tetapi juga di daerah lainnya, hal ini dilakukan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
6. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan *screening question* lebih detail terkait lama bekerja untuk mendapatkan responden yang sesuai dengan yang telah ditentukan.