

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai *Organizational Learning, Job Satisfaction, Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* di PT. Manggala Prabu Pratama dengan total responden sebanyak 95 karyawan. Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu

1. Berdasarkan karakteristik responden

- a. Berdasarkan responden dengan jenis kelamin pria dan wanita yang ikut terlibat dalam pengisian kuesioner tetapi mayoritas terdapat responden laki-laki dengan 85%.
- b. Berdasarkan responden dengan usia terdapat usia 24-30 tahun sebanyak 26%, 31-35 tahun sebanyak 33%, 36-40 tahun sebanyak 18% dan 41-55 tahun sebanyak 23% dengan begitu mayoritas usia ada pada 31-35 tahun sebanyak 33%.
- c. Berdasarkan responden dengan lama bekerja terdapat karyawan yang bekerja dengan waktu 1-2 tahun sebanyak 36%, 2-3 tahun sebanyak 24%, 3-4 tahun sebanyak 20%, 4-5 tahun sebanyak 12%, >5 tahun sebanyak 8% dengan begitu mayoritas karyawan bekerja di 1-2 tahun kerja sebanyak 36%.
- d. Berdasarkan responden dengan jabatan terdapat jabatan salesman sebanyak 66%, SPV sebanyak 10%, sales area manager sebanyak 8%, brand manager sebanyak 6%, marcom sebanyak 7% dan marketing manager sebanyak 3%. Dengan begitu mayoritas karyawan yang ikut serta memiliki jabatan salesman sebanyak 66%.
- e. Berdasarkan responden dengan departemen terdapat 100% responden dengan departemen marketing.

2. Berdasarkan hasil uji Hipotesis

- a. Dalam hal ini *Organizational learning* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job satisfaction*. Pada hipotesis ini terdapat nilai P-value sebesar

0.000 yang dimana nilai tersebut memenuhi syarat <0.05 kemudian terdapat nilai *original sample* yaitu nilai koefisien variabel sebesar 0.514. Berdasarkan data terkait hipotesis maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adanya hubungan positif variabel *organizational learning* terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan penelitian Varshney, (2020) yang dilakukan terhadap enam perusahaan manufaktur di India dimana ditemukannya hubungan yang positif serta signifikan antara pembelajaran organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut membuktikan bahwa tingkat kepuasan seorang karyawan akan meningkat jika seorang karyawan merasa perusahaan memberikan inisiatif dalam menciptakan lingkungan belajar dengan menggunakan alat dan teknologi yang sesuai.

- b. Dalam hal ini *Organizational learning* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job satisfaction*. Pada hipotesis ini terdapat nilai *P-value* sebesar 0.000 yang dimana nilai tersebut memenuhi syarat dari <0.5 kemudian terdapat nilai *original sample* yaitu koefisien variabel sebesar 0.392. Berdasarkan data terkait hipotesis maka H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adanya hubungan positif variabel *organizational learning* terhadap *organizational commitment*.

Menurut Marquardt, (1996) dalam Hendri, (2019) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi akan mengacu pada kegiatan yang dimana hal ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan produktif anggota staf dimana hal ini dapat tercapai melalui komitmen organisasi dan kesempatan dalam melakukan perbaikan secara terus-menerus.

- c. Dalam hal ini *Organizational learning* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee performance*. Pada hipotesis ini terdapat nilai *P-value* sebesar 0.409 yang dimana nilai tersebut tidak memenuhi syarat dari <0.5 kemudian terdapat nilai *original sample* yaitu koefisien variabel sebesar -0.099. Berdasarkan data terkait hipotesis maka H_0 diterima sedangkan H_3

ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terkait penelitian ini tidak adanya hubungan antara variabel *organizational learning* terhadap *employee performance*. Menurut Jain & Moreno, (2015) menunjukkan bahwa dalam suatu penelitiannya di perusahaan terdapat faktor adanya *organizational learning* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja di perusahaan.

- d. Dalam hal ini *Job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance*. Pada hipotesis ini terdapat nilai *P-value* sebesar 0.430 yang dimana nilai tersebut tidak memenuhi syarat dari <0.5 kemudian terdapat nilai *original sample* yaitu koefisien variabel sebesar 0.109. Berdasarkan data terkait hipotesis maka H_0 diterima sedangkan H_4 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terkait penelitian ini tidak adanya hubungan antara variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Menurut Kreitner dan Kinicki, (2014) menyebutkan bahwa terdapat beberapa konsekuensi dari kepuasan kerja yaitu kinerja seorang anggota staf, dimana kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja seorang karyawan yang lebih tinggi dan pada akhirnya kinerja organisasi akan lebih tinggi.
- e. Dalam hal ini *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee performance*. Pada hipotesis ini terdapat nilai *P-value* sebesar 0.000 yang dimana nilai tersebut memenuhi syarat dari <0.5 kemudian terdapat nilai *original sample* yaitu koefisien variabel sebesar 0.483. Berdasarkan data terkait hipotesis maka H_0 ditolak sedangkan H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terkait penelitian ini adanya hubungan variabel yang positif antara *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Menurut Mowday dkk, (1982) dalam Hendri, (2019) menjelaskan bahwa komitmen pada seorang karyawan tidak hanya muncul rasa loyalitas tetapi melibatkan hubungan antara organisasi dan karyawan antara lain kesediaan dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen dengan organisasinya akan bekerja dengan sungguh-sungguh, loyal dan memiliki sikap positif terhadap organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap karyawan di PT. Manggala Prabu Pratama terkait pengaruh *Organizational Learning*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*. Dengan ini penulis akan memberikan saran terkait penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat variabel *organizational learning* dimana terdapat satu dari empat indikator yang nilai rata-ratanya rendah dibandingkan lainnya yaitu indikator OL4 “Dalam organisasi saya selalu mengikuti pelatihan pengembangan diri untuk mencapai prestasi kerja” indikator ini mendapatkan nilai *mean* sebesar 3.58. Dalam hal ini karyawan masih sulit untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri, berdasarkan *in depth interview* yang penulis lakukan kepada karyawan PT. Manggala Prabu Pratama dimana karyawan mengatakan bahwa pelatihan masih kurang dan tidak ada kewajiban karyawan dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Maka dengan ini penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan agar untuk memberikan pelatihan kepada karyawan secara wajib terlebih untuk karyawan sales. Menurut Desler, (2017) yang menjelaskan bahwa aspek dari manajemen sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seorang karyawan baik itu atasan maupun bawahan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada atasan maka akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Bukan hanya itu saja perusahaan juga harus memperbaiki materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sehingga pada saat praktek dilapangan karyawan merasa dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat variabel *job satisfaction* dimana terdapat satu dari lima indikator yang nilai rata-ratanya rendah dibandingkan lainnya yaitu indikator JS5 “Ketika bersama pimpinan organisasi saya dapat bekerja sama dengan baik” indikator ini mendapatkan nilai *mean* sebesar 3.35 dimana nilai tersebut dikategorikan cukup. Dengan kata lain karyawan yang bekerja masih merasa tidak nyaman jika bekerja sama dengan atasannya. Dengan ini seorang pemimpin harus memiliki sikap yang baik kepada karyawannya agar dapat terciptanya suasana kerja yang nyaman antara karyawan dan atasan. Menurut

Alimudin dan Sukoco, (2017) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap bawahannya secara bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar dapat menciptakan hubungan yang setara antara atasan dan bawahan adalah dengan mengadakan acara *gathering* dimana dengan adanya acara tersebut dapat membangun kekompakan antara karyawan dan memberikan efek semangat dalam bekerja.

3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat variabel *organizational commitment* dimana terdapat satu dari empat indikator yang nilai rata-ratanya rendah dibandingkan lainnya yaitu indikator OC1 “Saya merasa dapat memahami setiap tujuan perusahaan” indikator ini mendapatkan nilai *mean* sebesar 3.35 yang dimana dikategorikan cukup. Dengan kata lain karyawan masih belum merasa paham dengan tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pemahaman kepada karyawan tentang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan karyawan memahami tujuan perusahaan maka karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Memberikan karyawan pemahaman tentang tujuan perusahaan dapat berupa memberikan pelatihan atau melakukan evaluasi kepada setiap karyawan.

Menurut Steers dan Porters dalam Simatupang, (2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan adalah karakteristik pekerjaan misalnya tantangan dalam pekerjaan. Jika perusahaan ingin karyawan terus berkomitmen untuk perusahaan maka perusahaan harus memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Selain itu saran dari penulis yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah dengan perusahaan memberikan setiap karyawan jenjang karir dimana karyawan yang telah bekerja selama 3-4 tahun dengan tingkat performa yang meningkat serta tercapainya target-target yang diberikan maka akan diberikannya bonus maupun kenaikan jabatan.

4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat variabel *employee performance* dimana terdapat satu dari lima indikator yang nilai rata-ratanya rendah dibandingkan lainnya yaitu indikator EP1” saya memahami pekerjaan yang saya

lakukan” indikator ini mendapatkan nilai *mean* sebesar 3.44. Dalam hal ini karyawan tidak memahami pekerjaannya. Untuk itu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami pekerjaan yang akan dilakukan. Bukan hanya itu saja atasan juga harus memberikan informasi se jelas mungkin kepada karyawan agar karyawan dapat memahami apa yang dimaksud dan kerjakan. Kemampuan dan pemahaman kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan memahami maksud dan tujuan perusahaan.

Untuk itu menurut Handoko, (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang karyawan adalah faktor pelatihan dimana pada saat pelatihan perusahaan memberikan pemaparan materi pelatihan se jelas mungkin sehingga dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh karyawan. Selain itu juga perusahaan dapat memberikan pelatihan melalui praktek secara langsung kepada karyawan gunanya agar karyawan paham akan kerja dilapangan dan bukan hanya teori. Maka dari itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar pada saat pelatihan setiap karyawan yang belum memiliki cukup pengalaman diberikan pelatihan berupa praktek langsung kelapangan selama kurang lebih 1 bulan, hal ini dapat memberikan karyawan pemahaman tentang pekerjaan secara langsung.

5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan objek dari industri lain seperti industri properti, industri pertambangan dll untuk melakukan penelitian selanjutnya.
6. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menggunakan sampel dari seluruh divisi didalam perusahaan agar dapat mengetahui permasalahan secara keseluruhan dan akurat.
7. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *employee performance* yaitu *leadership style* atau *work ability*.