

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. PLN UPT Padang sebanyak 40 orang. Pengukuran variabel dalam penelitian ini ada 12 item pernyataan untuk Pembelajaran Organisasi, 10 item pernyataan untuk Kinerja Karyawan, dan 10 item pernyataan untuk Komitmen Organisasi. Selanjutnya data diolah menggunakan SmartPLS 3.0.0

Dari pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah, penelitian ini dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis, Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin bagus dan baik tingkat pembelajaran organisasi, maka akan semakin tinggi karyawan dalam komitmen organisasi.
2. Berdasarkan uji hipotesis, Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
3. Berdasarkan uji hipotesis, Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat pembelajaran organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

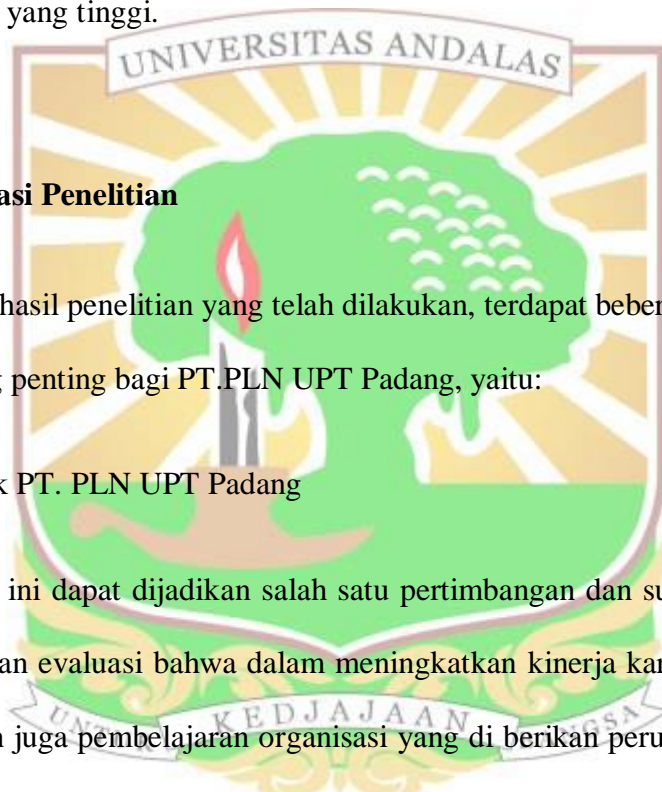
4. Berdasarkan uji hipotesis, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk melalui adanya pembelajaran organisasi yang sesuai dan didukung dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan Implikasi yang penting bagi PT. PLN UPT Padang, yaitu:

1. Bagi pihak PT. PLN UPT Padang

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan sumber informasi untuk bahan evaluasi bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu di perhatikan juga pembelajaran organisasi yang di berikan perusahaan dan juga pengoptimalan dalam menerapkan komitmen organisasi. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini, tanggapan responden terhadap variabel pembelajaran organisasi dalam kategori sangat tinggi yang mana mayoritas responden menjawab sangat setuju maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju jika PT. PLN UPT Padang memiliki pembelajaran organisasi, dan pada variabel komitmen organisasi dalam kategori sangat tinggi yang artinya



bahwa pada PT. PLN UPT Padang karyawan sudah optimal dalam memberikan komitmen organisasi sehingga meningkatkan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Saat ini karyawan bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Berdasarkan deskriptif variabel Pembelajaran organisasi dengan Tingkat

Capaian Responden (TCR) sebesar 85.8% dimana angka tersebut masuk ke dalam rentang 81%-100% dengan kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X.3 sebesar 4.40 dengan TCR 88% yaitu “Organisasi saya secara aktif meningkatkan kompetensi profesionalnya”, bahwasannya organisasi tersebut secara aktif meningkatkan kompetensi profesionalnya.

4. Berdasarkan deskriptif variabel Komitmen organisasi dengan Tingkat Capaian

Responden (TCR) sebesar 83.85% dimana angka tersebut masuk ke dalam rentang 81%-100% dengan kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Z.10 sebesar 4.0 dengan TCR 80% yaitu “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan organisasi ini”.

5. Berdasarkan deskriptif variabel Kinerja karyawan dengan Tingkat Capaian

Responden (TCR) sebesar 82% dimana angka tersebut masuk ke dalam rentang 81%-100% dengan kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y.2 sebesar 4.40 dengan TCR 87% yaitu “Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan saya”, bahwasannya setiap karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini Memiliki banyak keterbatasan dan tidak sempurna yang mungkin berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan keterbatasan tersebut untuk penelitian dimasa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti hanya menganalisis pengaruh langsung dari dua variabel yaitu Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh tidak langsung antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. PLN UPT Padang dalam skala kecil yaitu sebanyak 40 responden.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya salah satu perusahaan besar di Kota Padang.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka pada penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih disempurnakan. Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kreativitas karyawan dan lebih baik dalam menggambarkan kreativitas karyawan.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel diperbanyak agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.
3. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan cakupan instansi dan wilayah dalam objek penelitian agar lebih diperluas.

