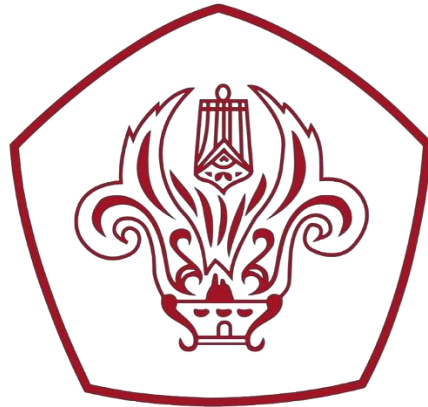


**SKRIPSI**

**PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SOLUSINDO UTAMA DENGAN  
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : EVELYN ANGELINA**

**NIM : 115170196**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SOLUSINDO UTAMA DENGAN  
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : EVELYN ANGELINA**

**NIM : 115170196**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : EVELYN ANGELINA  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170196  
Program Studi : SI MANAJEMEN  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. \_\_\_\_\_  
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Juli 2021



EVELYN ANGELINA

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : EVELYN ANGELINA  
NIM : 115170196  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING  
CULTURE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE  
PT.SOLUSINDO UTAMA DENGAN JOB  
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Jakarta, 7 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR SE, M.M, Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : EVELYN ANGELINA  
NIM : 115170196  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH *ORGANIZATIONAL LEARNING*  
*CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE*  
*PERFORMANCE* PT.SOLUSINDO UTAMA DENGAN  
*JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : YUSI YUSIANTO, SE., ME
2. Anggota Penguji : Dr. YANUAR, SE, MM  
Dr. Ir. AGUS ZAINUL ARIFIN, MM

Jakarta, 27 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR SE, M.M, Dr.)

**ABSTRACT TARUMANAGARA  
UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA**

(A) EVELYN ANGELINA (115170196)

(B) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE ON PT. SOLUSINDO UTAMA EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

(C) xvi + 68 pages, 28 tables, 4 pictures, 3 attachments

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) ABSTRACT: This study aims to determine the role of job satisfaction as a mediating relationship between organizational learning culture and employee performance. The subjects studied were employees at PT. Solusindo Utama which is an import agent company as well as a complete supplier of factory doors and warehouse needs in Indonesia. The address is Gading Griya Lestari Blok G1 No. 5, Kelapa Gading, North Jakarta, 14140. The number of samples taken in this study were employees and their supervisors with a total of 100 people obtained by distributing questionnaires via google form with saturated/census sampling technique. The data that has been collected is processed using SmartPLS. The results of data processing indicate that organizational learning culture has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance. However, the function of job satisfaction as a mediating variable in this study was not achieved because the correlation value with mediation is smaller than the value of organizational learning culture which can directly have a positive effect on employee performance. So the employee's performance here is a partial mediation.

Keywords: Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

(F) REFERENCE LIST: 39 (1964 – 2021)

(G) Yanuar, S.E., M.M., Dr.

**ABSTRAK UNIVERSITAS  
TARUMANAGARA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA**

(A) EVELYN ANGELINA (115170196)

(B) PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE TERHADAP  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SOLUSINDO UTAMA DENGAN JOB  
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(C) xvi + 68 halaman, 28 Tabel, 4 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Hubungan antara Budaya Belajar Organisasi dan Kinerja Karyawan. Subjek yang diteliti adalah karyawan pada PT. Solusindo Utama yang merupakan perusahaan agen import serta penyedia pintu pabrik dan kebutuhan gudang secara lengkap di Indonesia. Beralamat di Gading Griya Lestari Blok G1 No.5, Kelapa Gading, Jakarta Utara, 14140. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan dan supervisornya dengan total 100 orang yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan SmartPLS. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa budaya belajar organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada penelitian ini tidak tercapai karena nilai kolerasi dengan adanya mediasi lebih kecil daripada nilai budaya belajar organisasi yang secara langsung dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan disini merupakan mediasi parsial.

Kata kunci: Budaya Belajar Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

(F) DAFTAR PUSTAKA: 39 (1964 – 2021)

(G) Yanuar, S.E., M.M., Dr.

## HALAMAN MOTTO

The God of all grace, who called you to his eternal glory in Christ, will himself restore, establish, strengthen, and support you after you have suffered a little while.

~ 1 Peter 5:10 ~



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya Sederhana ini Dipersembahkan Untuk :  
Keluarga, kedua orang tua, dan saya sendiri.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yesus Kristus atas limpahan rahmat, berkat, serta penyertaannya – Nya yang senantiasa membimbing dan menguatkan penulis khususnya dalam proses penelitian skripsi ini sehingga dapat selesai pada waktunya. Skripsi ini dibuat dalam hal untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tentu akan terasa sulit tanpa dukungan orang-orang yang senantiasa mendampingi penulis dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang berkontribusi dan membantu dalam hal apapun kepada penulis, seperti: dukungan doa, dukungan langsung secara lisan, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang senantiasa berkenan untuk meluangkan tenaga, waktu, dan semangat, serta pikiran dalam memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan kemudahan, serta dedikasi yang sangat baik dan bermanfaat penuh bagi peneliti dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
5. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang membekali penulis selama masa perkuliahan sehingga penulis memiliki ilmu pengetahuan untuk digunakan di masa yang akan datang.

6. Papi dan Mami yang telah membesarkan penulis, memberikan kasih sayang, didikan, dan selalu mendukung serta memberikan kesempatan dan kepercayaan penuh untuk melakukan hal yang berkaitan dengan pendidikan.
7. Bianca yang sebagai adik sudah mendukung dan menghibur penulis dari awal hingga sampai pada tahap ini, yakni menyusun skripsi.
8. Ako Lenni Febrianty selaku Direktur Utama dari PT. Solusindo Utama yang memberi dukungan, memberikan izin melakukan riset pada perusahaannya, serta memberikan sedikit waktunya untuk kelangsungan skripsi ini.
9. Teman-teman “Soul Sisters“ Jean, Arnetta, Althea yang selalu membantu, menyemangati dan menghibur dari masa sekolah sampai sekarang.
10. Teman-teman grup “PT. Cengli Aja” Canny dan Callista yang telah menjadi teman baik dari semester 1 selalu menyemangati, membantu, dan menghibur penulis.
11. Teman-teman grup “TakTunTuang” dan teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang semasa kuliah telah menjadi teman yang baik, banyak memberikan informasi penting terkait dengan perkuliahan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam hal isi, tata bahasa, tanda baca, maupun dari keseluruhan segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan permohonan maaf dan mengharapkan agar adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar kedepannya dapat menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan dampak yang positif dan maksimal bagi pihak manapun.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,

Evelyn Angelina

## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI .....	
COVER SKRIPSI DALAM.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Organizational Learning Culture .....	8

2. Job Satisfaction.....	9
3. Employee Performance .....	10
C. Kaitan Antara Variabel.....	12
1. Kaitan antara Organizational Learning Culture dan Job Satisfaction.....	12
2. Kaitan antara Job Satisfaction dan Employee Performance.....	12
3. Kaitan antara Organizational Learning Culture dan Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai variable mediasi .....	13
4. Penelitian yang Relevan .....	14
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	18
1. Kerangka Pemikiran .....	18
2. Hipotesis .....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Desain Penelitian .....	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel .....	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	21
1. Organizational Learning Culture .....	21
2. Job Satisfaction.....	22
3. Employee Performance .....	23
D. Metode Analisis.....	24
a. Outer Model.....	24
1. Analisis Validitas.....	25
2. Analisis Reliabilitas.....	25
b. Inner Model .....	26
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	26
2. <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	26
3. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	26
4. Path Coefficients .....	27
5. Uji Hipotesis .....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	28
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	28
1. Jenis Kelamin .....	28

2. Usia Karyawan .....	29
3. Divisi Kerja .....	30
4. Pendidikan Terakhir Karyawan .....	31
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	32
1. Organizational Learning Culture .....	33
2. Job Satisfaction .....	34
3. Employee Performance .....	36
C. Hasil Analisis Data .....	39
1. Convergent Validity .....	39
2. Discriminant Validity .....	41
3. Hasil Analisis Reliabilitas .....	42
4. Nilai r-square .....	42
5. Nilai Predictive Relevance ( $Q^2$ ) .....	43
6. <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	44
7. Hasil Uji Hipotesis .....	45
D. Pembahasan .....	47
BAB V PENUTUP .....	49
A. Kesimpulan .....	49
B. Keterbatasan dan Saran .....	50
1. Keterbatasan Penelitian .....	50
2. Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN .....	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	67
TURNITIN .....	68

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Solusindo utama .....	2
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Organizational Learning Culture .....	21
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Job Satisfaction .....	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Employee Performance .....	23
Tabel 3.4 Kategori pada Skala Likert.....	24
Tabel 4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin (Employee) .....	28
Tabel 4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin (Supervisor) ...	29
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia (Employee).....	29
Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia (Supervisor).....	30
Tabel 4.3.1 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Kerja (Employee) .....	30
Tabel 4.3.2 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi Kerja (Supervisor) .....	31
Tabel 4.4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir (Employee).....	31
Tabel 4.4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir (Supervisor).....	32
Tabel 4.5 Deskripsi objek penelitian Organizational Learning Culture.....	33
Tabel 4.6 Deskripsi objek penelitian Job Satisfaction .....	34
Tabel 4.7 Deskripsi objek penelitian Employee Performance (Employee) .....	36
Tabel 4.8 Deskripsi objek penelitian Employee Performance (Supervisor) .....	38
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loadings</i> .....	40
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted</i> .....	40
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	41
Tabel 4.12 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	42
Tabel 4.13 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> .....	42
Tabel 4.14 Hasil Nilai <i>R-Square</i> .....	43
Tabel 4.15 Hasil Nilai $Q^2$ .....	44
Tabel 4.16 Hasil nilai rata – rata AVE dan R2.....	45
Tabel 4.17 Hasil Kalkulasi <i>Bootstrapping</i> .....	45

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	18
Gambar 4.1 Hasil Nilai R-Square .....	43
Gambar 4.2 Hasil $Q^2$ .....	44
Gambar 4.3 Hasil Kalkulasi <i>Bootstrapping</i> .....	47



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	55
Lampiran 2 Hasil Kuesioner Responden karyawan.....	63
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Responden Supervisor .....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang**

Studi mengenai Sumber daya Manusia saat ini cukup populer seperti dilihat dari karya oleh para peneliti (Jayathilake *et al.*, 2021) yang membahas *organizational learning culture & job satisfaction* tentang esensi, peranan, proses dan bentuk orientasi Sumber Daya Manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2013). (Singh *et al.*, 2013) telah mengidentifikasi bahwa praktik MSDM pengembangan karyawan sebagai kegiatan operasional organisasi atau alat yang dapat menciptakan nilai-nilai sebagai pemicu untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Berdasarkan pendapat (Fake dan Dabbagh, 2020) Kinerja karyawan begitu penting dan berpengaruh bagi keberlangsungan dan berjalannya perusahaan atau organisasi. Sehingga pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan fleksibilitas kepada pilihan karyawan, akan lebih baik jika pemimpin dapat mencari cara lainnya juga untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Jonas, 2016; Jerome, 2013).

Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam studi (Hendri, 2019) menemukan bahwa hasil analisis menunjukkan budaya belajar organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak seperti studi yang dilakukan (Sahoo, 2021) yang menyatakan bahwa budaya belajar organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, muncul pertanyaan kritis mengenai apa yang harus ada agar orientasi budaya belajar organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam menangani *research gap* tersebut, Studi ini mengadopsi kepuasan kebutuhan bersama sehubungan dengan perspektif pertukaran sosial berdasarkan teori kebutuhan hierarki Maslow yang menjelaskan apa tujuan turun-temurun setiap manusia memiliki perkembangan bertahap dalam hidupnya. Teori Maslow berkontribusi untuk memahami kebutuhan (permintaan) yang dibutuhkan oleh karyawan dari praktik MSDM yang berbeda.

Studi ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model teoritikal mengenai proses bagaimana memperoleh kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Model dikembangkan dengan memasukkan

variabel-variabel: *Organizational Learning Culture* yang menjelaskan bagaimana Pembelajaran organisasi sering digunakan sebagai kekuatan yang efektif dan sebagai kunci untuk pembaruan strategi perusahaan yang efektif (Spicer dan Sadler-Smith, 2006) dan variabel *Job Satisfaction* sebagai mediasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu karyawan tersebut selama bekerja. Setelah kepuasan kerja karyawan tercipta, maka peningkatan kinerja karyawan akan terbangun (Luthans, 2002). Dalam studi ini peneliti mengambil kasus pada PT. Solusindo Utama yang merupakan sebuah perusahaan agen import serta penyedia pintu pabrik dan kebutuhan gudang secara lengkap di Indonesia. Adapun data terkait berkurangnya kinerja karyawan pada perusahaan selama tiga tahun terakhir, yakni sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Solusindo utama**

<b>KPI</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Performance</b>	69,17%	67,45%	64,16%
<b>Competence</b>	17,78%	17,72%	17,63%
<b>Human Resource Development</b>	10%	9,96%	9,94%
<b>Total</b>	96,95%	95,13%	91,73%

Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat secara umum presentase kinerja pada karyawan PT. Solusindo Utama dinilai berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang ada pada perusahaan. Besarnya penurunan yang ada dapat terlihat cukup jelas dari tahun ke tahun. Hal ini dipercaya disebabkan oleh tingkat inisiatif karyawan untuk mengembangkan dan mempertahankan kemampuan dan minat kerja masih cukup rendah dipengaruhi oleh penerapan budaya dan pembelajaran organisasi pada PT. Solusindo Utama kurang optimal sehingga karyawan kurang memiliki kepuasan kerja maksimal yang pada akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan kinerja mereka. Disamping itu, keadaan atau lingkungan kerja dari tahun ke tahun di tempat kerja seringkali berubah, begitu pula yang terjadi pada PT. Solusindo Utama dari tahun 2018 – 2020 menyebabkan kerjasama antar karyawan kurang berjalan dengan baik.

Disinilah pentingnya memberikan perhatian kepada karyawan melalui kebijakan yang dimiliki perusahaan. Sudah menjadi tugas para pemimpin untuk dapat memperhatikan dan memberi arahan yang tepat bagi budaya belajar karyawannya agar setiap individu dari berbagai kalangan di perusahaan dapat bekerjasama dengan

lebih baik dan bersama – sama menanggulangi masalah yang harus dihadapi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keterkaitan antara budaya belajar organisasi dan kinerja karyawan PT. Solusindo Utama dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah yang terjadi dapat diidentifikasi. Pengidentifikasian masalah ini bertujuan untuk mengetahui masalah apa saja yang perlu dibahas di dalam penelitian. Maka dapat disimpulkan identifikasi masalah antara lain:

- a. Apakah budaya belajar organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya belajar organisasi dan kinerja karyawan ?

## **3. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu, jurnal dan untuk mempersempit cakupan pembahasan, lebih terarah, serta terfokus maka diperlukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian hanya berfokus pada satu variabel independen yaitu *Organizational Learning Culture*, satu variabel dependen yaitu *Employee Performance*, dan satu variabel mediasi yaitu *Job Satisfaction*. Pemilihan objek penelitian tersebut dikarenakan faktor internal perusahaan sangat mempengaruhi pengambilan arah kebijakan perusahaan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga dikarenakan masih terdapat hasil kontradiktif pada penelitian-penelitian sebelumnya.
- b. Subjek penelitian dalam penelitian ini hanya difokuskan terhadap PT. Solusindo Utama periode 2018-2021. Berdasarkan periode waktu tersebut pembatasan data dilakukan untuk memberikan hasil yang lebih relevan dan update terkait dengan permasalahan.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya belajar organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Solusindo Utama ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solusindo Utama?
- c. Apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator bagi hubungan antara budaya belajar organisasi dan kinerja karyawan PT.Solusindo Utama?

#### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut:

- Mengetahui pengaruh budaya belajar organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Mengetahui Peran Budaya belajar organisasi bagi perkembangan kinerja karyawan.
- Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara budaya belajar organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Solusindo Utama.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna untuk Peneliti Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teori yang di peroleh selama perkuliahan dengan prakteknya di dunia usaha , khususnya tentang strategi dan prilaku suatu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga menghasilkan perkembangan kinerja bagi karyawan. Menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi dan dukungan khususnya mengenai topik yang dibahas dalam penelitian ini. Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya. Dapat memberikan bahan informasi dan referensi kepada fakultas ekonomi manajemen Universitas Tarumanagara khususnya yang berfokus pada konsentrasi yang sama yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, juga dapat membantu bagi para pembaca atau pihak yang berkepentingan. Menambah pengetahuan dan memperkaya pustaka ilmu-ilmu sosial terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan dan menambah wawasan tentang strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Baek-Kyoo (Brian) Joo, Kathryn J. Ready, (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*. 17(3), 276 - 295
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley & Sons.
- Chaudhuri, S. and Ghosh, R. (2012). Reverse mentoring: a social exchange tool for keeping the boomers engaged and millennials committed. *Human Resource Development Review*. 11(1), 55-76.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*. 31(6), 874- 900.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. 12th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. 4th Edition, Global Edition, Pearson International.
- Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: the role of job satisfaction. *Personnel Review*. 47(2), 319-333. doi:10.1108/PR-08-2016-0218
- Dienesch, R.M., & Liden, R.C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review Journal*. 11(3), 618-634.
- Fake, H. and Dabbagh, N. (2020). Personalized learning within online workforce learning environments: exploring implementations, obstacles, opportunities, and perspectives of workforce leaders, *Technology, Knowledge and Learning*. 25, 789-809.
- Flower, R., Demir, D., McWilliams, J., & Johnson, D. (2015). Perceptions of fairness in the psychological contracts of allied health professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 7(2), 106-116.
- Haimann, Theo, (2003). *Supervisory Management For Health Care Institutions*. St. Louis: The Catholic Hospital Association.
- Hair, J. & et al. (2013). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Hamner, W. Clay and D. Organ, (2005). *Organizational Behavior*. Dallas: Business Publications.
- Hendri, M.I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International*



*Journal of Productivity and Performance Management*. 68(7), 1208-1234. Publisher: Emerald Publishing Limited.

Hussein, Umar. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.

Jayathilake, H.D., Daud, D., Eaw, H.C. and Annuar, N. (2021). Employee development and retention of Generation-Z employees in the post-COVID-19 workplace: a conceptual framework. *Benchmarking: An International Journal*. doi:10.1108/BIJ-06-2020-0311

Jerome, N. (2013), Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(3), 39-45.

Jonas, J. (2016). Making practical use of Maslow's Hierarchy of Needs theory to motivate employees. A case of Masvingo polytechnic. *Journal of Management and Administration*. 2, 105-117.

Kinicki, Angelo and R. Kreitner, (2005). *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*. Mc Graw-Hill, New York, hal. 125.

Li, Y., Mehmood, K., Zhang, X. and Crossin, C.M. (2019). A Multilevel Study of Leaders' Emotional Labor on Servant Leadership and Job Satisfaction. *Emotions and Leadership (Research on Emotion in Organizations)*. 15, Emerald Publishing Limited, Bingley, 47-67. doi:10.1108/S1746-979120190000015008

Lin, C.-Y. and Huang, C.-K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*. 42(3), 409-423. doi:10.1108/IJM-08-2018-0281

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. (23) 6, 695-706.

Macey, W.H. et al. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Black- Willey.

Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2010) *Human Resource Management. 13th Edition*, South-Western College Publishing, Ohio.

Otoo, F.N.K. and Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*. 42(7/8), 517-534. doi:10.1108/EJTD-07-2017-0061

Park, S. and Doo, M.Y. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*. 44(2/3), 105-120. doi:10.1108/EJTD-03-2019-0045

Rabelo, T.M., & Gomes, A.D. (2010). Conditioning factors of an organizational learning culture. *Journal of Workplace Learning*. 23(3), 173-194.

- Ringle, C. M., Wende, S., dan Becker, J.-M. 2015. *SmartPLS 3*. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). *Organisational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Sahoo, S. (2021). Lean practices and operational performance: the role of organizational culture. *International Journal of Quality & Reliability Management*. doi:10.1108/IJQRM-03-2020-0067
- Singh, S., Kodwani, A.D. and Agrawal, R.K. (2013). Role of lifestyle orientation and perceived organizational functioning in psychological empowerment of IT professionals. *Benchmarking: An International Journal*. 20(3), 396-418.
- Soomro, B.A. and Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*. 8(3), 266-282. doi:10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Spicer, D.P. and Sadler-Smith, E. (2006). Organizational learning in smaller manufacturing firms. *International Small Business Journal*. 24(2), 133-158.
- Tekleab, A.G., Orvis, K.A. and Taylor, M.S. (2012). Deleterious consequences of change in newcomers' employer-based psychological contract obligations. *Journal of Business and Psychology*. 28(3), 1-14.
- Tran, Q.H.N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. 29(1), 136-154. doi:10.1108/IJOA-10-2019-1919
- Wallace, Patricia, Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan, (2007). *Introduction to Psychology*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 40, 82-111.
- Yan, Z., Wang, T., Chen, Y. and Zhang, H. (2016). Knowledge sharing in online health communities: A social exchange theory perspective. *Information and Management*, 53(5), 643-653

