

SKRIPSI

**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT BOOM JUARA EMAS**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DANIEL MARIANA CHRISTOFER

NIM : 115200040

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT BOOM JUARA EMAS**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DANIEL MARIANA CHRISTOFER

NIM : 115200040

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK ADA PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Daniel Mariana Christofer

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200040

Program Studi : SI Manajemen Bisnis



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, 20 Desember 2023



Daniel Mariana Christofer

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 : Daniel Mariana Christofer
NIM : **115200040**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap
Kinerja Karyawan melalui variabel mediasi
Komitmen Organisasi pada PT Boom Juara Emas

Jakarta, 8 Desember 2023

Pembimbing,



(Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DANIEL MARIANA CHRISTOFER
NIM : 115200040
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT BOOM JUARA EMAS

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Sarwo Edy Handoyo, Dr., S.E., M.M
2. Anggota Penguji : - Andi Wijaya, S.E., M.M
- Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M

Jakarta, 20 Januari 2024

Pembimbing,



(Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M)

HALAMAN MOTTO

“Success is achieved and maintained by those who try and keep trying”

- Anonim -

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtua, saudara kandung, keluarga, sahabat, dan teman-teman seperjuangan.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT BOOM JUARA EMAS”**. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak dukungan dan kontribusi dari dosen pembimbing, motivasi, serta saran dari berbagai pihak terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik khususnya kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan kekuatannya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan hasil yang memuaskan.
2. Bapak Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran selama proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua, kakak, dan seluruh keluarga yang sudah memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial kepada penulis.
6. Teman-teman penulis yaitu Angel Lee, Jason Cristian, Hermawan Heriyanto, Winna Meiliana, dan yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dalam hal isi, tata Bahasa, tanda baca, maupun dari segi penyusunan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi pembaca.

Jakarta, 10 Januari 2024

Penulis,



Daniel Mariana Christofer

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) DANIEL MARIANA CHRISTOFER 115200040

(B) *THE EFFECT OF LEARNING ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATING VARIABLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT BOOM JUARA EMAS*

(C) xix + 64 Pages, 18 Tables, 4 Figures, 4 Attachments

(D) *CONCENTRATION OF HUMAN RESOURCES*

(E) *Abstract: Employee performance is a strong belief from within the individual to accept things in the form of values and goals of an organization, how the organization survives in a situation, and to achieve organizational goals. Learning organization is an organization that can create opportunities for individuals to learn both personally and in groups, so that later they can implement it into organizational processes. Organizational commitment as a psychological state that characterizes the relationship between individuals and organizations/companies and has implications for decisions to continue membership in the organization or company. This study discusses the relationship of learning organization on employee performance with mediation of organizational commitment at PT Boom Juara Emas. The research uses cross sectional because researchers study effects*

and risks by observing or collecting data at once to determine the relationship between variables. The sampling technique uses non probability sampling method. Data dissemination using a questionnaire via google form which was filled in by 48 employees of PT Boom Juara Emas. The questionnaire distribution was carried out from November 9-12, 2023. Data analysis using SmartPLS 4.0 software assistance. The results showed that the learning organization has a positive and significant influence on employee performance. Learning organization has a positive and significant influence on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect in mediating the relationship between learning organization and employee performance at PT Boom Juara Emas.

(F) Keywords: *Learning Organization, Employee Performance, Organizational Commitment.*

(G) Reference List: 46 (2009 - 2023)

(H) Dr. Ronnie R. Masman, S. E., M.M

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) DANIEL MARIANA CHRISTOFER 115200040

(B) PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT BOOM JUARA EMAS

(C) xix + 64 Halaman, 18 Tabel, 4 Gambar, 4 Lampiran.

(D) KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Kinerja karyawan merupakan keyakinan kuat dari dalam individu untuk menerima hal berupa nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, cara organisasi bertahan dalam suatu situasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi pembelajaran adalah suatu organisasi yang dapat menciptakan kesempatan bagi individu untuk belajar baik secara personal maupun kelompok, hingga nantinya dapat mengimplementasikan kedalam proses organisasi. Komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan antara individu dengan organisasi/perusahaan dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Penelitian ini membahas mengenai hubungan organisasi pembelajaran pada kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas. Penelitian memakai *cross sectional* dikarenakan peneliti mempelajari efek dan risiko dengan cara observasi atau pengumpulan data sekaligus guna mengetahui adanya keterkaitan antara variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*.

Penyebaran data menggunakan kuesioner melalui *google form* yang di isi oleh 48 karyawan PT Boom Juara Emas. Penyebaran kuesioner dilaksanakan dari tanggal 9-12 November 2023. Analisis data menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.

(F) Kata Kunci: Organisasi Pembelajaran, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

(G) Daftar Acuan: 46 (2009 – 2023)

(H) Dr. Ronnie R. Masman, S. E., M.M

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK ADA PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan manfaat penelitian.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8

A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	9
2. Komitmen Organisasi (<i>Commitment Organization</i>)	10
3. Organisasi Pembelajaran (<i>Organizational Learning</i>)	12
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	14
1. Kaitan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan	14
2. Kaitan organisasi pembelajaran dan komitmen organisasi	14
3. Kaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	15
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan organisasi pembelajaran.....	16
D. Penelitian Yang Relevan	17
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Populasi, Teknik sampel dan ukuran sampel	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
3. Ukuran Sampel.....	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	27
1. Validitas.....	27
2. Reliabilitas.....	32
E. Analisis Data.....	33
a. Uji Nilai <i>R-Squared</i>	33

b. Uji t dan Uji F	34
c. Uji nilai <i>Q-Squared</i>	34
d. Uji <i>Path Coefficients</i>	34
e. <i>Effect Size</i> (f^2)	34
f. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	34
g. Analisis Mediasi.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
A. Deskripsi Subjek Penelitian	36
1. Lokasi dan waktu penelitian	36
2. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian.....	36
B. Deskripsi Objek Penelitian	37
C. Hasil Analisis Data.....	41
1. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	41
b. Uji Nilai <i>Q-Square</i>	42
c. Uji <i>Path Coefficients</i>	43
d. <i>Effect Size</i> (f^2)	43
e. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	43
f. Analisis Mediasi.....	44
2. Hasil Pengujian Hipotesis	45
D. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Keterbatasan dan Saran.....	50
1. Keterbatasan.....	50
2. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA	52
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67
TURNITIN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Learning</i> /Pembelajaran Organisasi	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi/ <i>Organizational Commitment</i>	26
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	26
Tabel 3.4 Nilai <i>Outer Loading</i> Sebelum Buang Butir	28
Tabel 3.5 Nilai <i>Outer Loading</i> Setelah Buang Butir	29
Tabel 3.6 Nilai AVE	31
Tabel 3.7 Nilai <i>Cross Loading</i>	31
Tabel 3.8 Nilai <i>Fornell Larcker</i>	32
Tabel 3.9 Hasil Analisis Reliabilitas	32
Tabel 4.1 Hasil Responden Pembelajaran Organisasi.....	37
Tabel 4.2 Hasil Responden Komitmen Organisasi	38
Tabel 4.3 Hasil Responden Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.4 Hasil Pengujian <i>R-Squared</i>	41
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Q-Squared</i>	42
Tabel 4.6 Hasil Pengujian <i>Path Coefficients</i>	43
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (f^2)	43
Tabel 4.8 Hasil Analisis Mediasi	44
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loading</i> Sebelum Buang Butir.....	30
Gambar 3.2 Hasil Nilai <i>Outer Loading</i> Setelah Buang Butir	30
Gambar 4.2 Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.3 Hasil Analisis <i>Bootstraping</i> Setelah Buang Butir.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN.....	57
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	57
Lampiran 2: Data Responden	61
Lampiran 3: Deskripsi Subjek Penelitian	62
Lampiran 4: Hasil Analisis Data SmartPLS 4	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, segala aspek dalam kehidupan mengalami perubahan begitu pula dengan kondisi persaingan bisnis. Agar perusahaan mempunyai manajemen yang baik, maka perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman demi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin pesat. Manajemen sumber daya manusia (SDM) penting untuk dimiliki dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatur sumber daya manusianya demi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang pesat mendorong terjadinya perubahan yang pesat dalam era-digital saat ini, oleh karena itu organisasi yang tidak mampu beradaptasi dan tidak bisa mengikuti perkembangan zaman dan nantinya akan kalah dengan organisasi-organisasi lainnya. Perkembangan organisasi juga harus di dorong dengan adanya peningkatan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya karena organisasi yang baik di tentukan oleh aspek-aspek yang berada di dalamnya (Herlianti dan Rachman, 2021). Menurut data yang dikeluarkan oleh bank Dunia, Indonesia menduduki peringkat kualitas SDM di urutan 87 dari 157 negara di tahun 2018 (Sugiarto, 2019). Berdasarkan data tersebut maka dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia dapat tergolong rendah, oleh karena itu organisasi perlu memberikan kesadaran dan motivasi untuk mendukung kinerja sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan data indeks pembangunan manusia (IPM) dari Badan pusat statistik (BPS), indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, IPM Indonesia mencapai angka 74,39 meningkat 0,62 poin atau sebesar 0,84% jika dibandingkan dengan

tahun sebelumnya. Namun, jika dilihat dari data IPM secara global untuk setiap negara di dunia yang diukur oleh United Nations Development Programme (UNDP) atau yang lebih dikenal sebagai *human development index* (HDI). Menurut data *human development index* (HDI) dari United Nations Development Programme (UNDP) (2019), Indonesia menempati posisi ke 6 ASEAN dan menempati posisi ke 111 secara dunia dari 189 negara. Dengan demikian, dari data tersebut didapatkan bahwa baik posisi secara ASEAN dan dunia, Indonesia berada di posisi tengah dan masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara asia tenggara lainnya sehingga dikatakan perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, salah satu faktor penting yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah kinerja karyawan yang diperlukan agar pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat menjadi lebih baik lagi.

Menurut Rivai & Basri (2005 dalam Masram, 2017) kinerja adalah suatu tingkatan keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi target yang telah diberikan dan disepakati bersama dengan organisasi. Dengan adanya rasa tanggung jawab seorang individu seharusnya memiliki inisiatif dan kreativitas yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Kondisi lingkungan juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan, jika karyawan dipenuhi oleh individu yang memiliki jiwa semangat pastinya karyawan tersebut memiliki motivasi lebih dalam menjalankan kinerjanya sedangkan jika ia berada di dekat karyawan yang malas maka akan menimbulkan hal serupa. Dalam pembentukan organisasi, setiap individu yang berada didalamnya harus memiliki visi dan misi yang sama, dengan begitu loyalitas karyawan akan terbentuk. Salah satu faktor yang berkaitan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah organisasi pembelajaran (*learning organization*).

Faktor penting yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan melakukan organisasi pembelajaran (*learning organization*). Organisasi pembelajaran adalah suatu organisasi yang memiliki anggota yang dapat terus menerus meningkatkan dan memperluas kemampuannya untuk mencapai hasil yang

optimal, individu dalam organisasi selalu memiliki keinginan untuk belajar dan berupaya untuk bertahan dalam kondisi apapun. Organisasi pembelajaran memiliki peran penting dalam meningkatkan minat karyawan agar karyawan merasa termotivasi dan membantu meningkatkan wawasan akan hal baru sehingga kemampuan kinerja karyawan dapat tercapai dan membantu meningkatkan kinerja karyawan yang baik (Suryani & Syahbudi, 2022).

Faktor lain yang membantu meningkatkan kinerja karyawan yang baik adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki peran penting dan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka dapat mengurangi perilaku menyimpang dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Komitmen organisasi dapat menggambarkan perasaan karyawan pada tempatnya bekerja. Karyawan yang merasa senang dan memiliki kepuasan dengan organisasi/perusahaan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sedangkan karyawan yang merasa tidak senang dan tidak puas dengan organisasi/perusahaannya cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki keinginan yang besar untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi/perusahaan tersebut (Wagiman & Sutanto, 2019).

Dalam sebuah organisasi banyak ditemukan kasus seorang karyawan menunda pekerjaan yang diberikan dan menunggu perintah dari atasannya terlebih dahulu baru menyelesaikan pekerjaannya, terkadang hasil yang dikerjakan juga tidak sesuai dengan ekspektasi dari organisasi. Untuk mengantisipasi hal serupa maka diperlukan komunikasi dan arahan dari atasan kepada organisasi yang terlibat di dalamnya. Hal ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Steel, 2022) seorang ahli tingkah laku, ia mengatakan bahwa 95 individu dari 100 individu suka menunda pekerjaan yang diberikan. Menurut Steel (2022) alasan terbesar seseorang menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah karena terpengaruh oleh gadget, banyaknya

individu yang kabur dari pekerjaan yang kurang menyenangkan hingga membuat individu tersebut gagal untuk fokus.

Pada saat pandemi Covid-19 yang terjadi pada tahun 2020, banyak memberikan perubahan bagi kita semua dan mengubah *lifestyle* atau gaya hidup masyarakat dunia. Dengan ditetapkannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan kegiatan bekerja dirumah (WFH), membuat waktu menjadi fleksibel sehingga tingkat bermain *game online* semakin tinggi. Menurut data dari pariwisata & Ekonomi Kreatif 2021/2022, sektor aplikasi dan *game* berhasil menyumbang PDB sebesar Rp 31,25 triliun pada tahun 2021, pencapaian tersebut berdampak pada peningkatan jumlah lapangan pekerjaan, asosiasi *game* Indonesia bersama kementerian pariwisata, ekonomi kreatif dan informatika telah mengirimkan 8 *developer game* lokal terpilih ke ajang *game connection America 2023*. Hal ini dilakukan untuk memberikan pembelajaran bagi individu yang menyukai *game* agar nantinya mereka dapat mendapat peluang bisnis dan bisa naik kelas. Pada tahun 2019 Indonesia sempat mengirimkan 11 delegasi untuk mengikuti program yang sama dan berhasil membawa peluang potensi kesepakatan bisnis senilai 75 Miliar Rupiah (Pariwisata & ekonomi kreatif (Fidinillah, 2023). Berdasarkan data statistika dari *market insight video games*, tahun 2023 pasar *video game* di Indonesia diproyeksikan memiliki pendapatan sebesar USD 1,117 juta dan jumlah pemain sebesar 53,8840 miliar. Segmen terbesar industri *game* Indonesia adalah *game online* dengan volume pasar sebesar USD 343 juta di tahun 2023.

Dengan adanya kemajuan yang pesat dalam industri *game*, salah satu perusahaan yang memanfaatkan kemajuan tersebut dengan membuat bisnis yang dikhususkan bagi mereka yang menyukai dunia *game*, yaitu PT Boom Juara Emas Indonesia. PT Boom Juara Emas merupakan salah satu perusahaan *e-sports* yang bergerak dalam bidang *games online*, seperti *game* PUBG mobile, Valorant, Dota 2, Wild Rift, Apex Legend, Call of Duty, Free Fire, Heart Stone, League of Legends, Heatstone, Counter Strike untuk menjadi bagian PT BOOM Indonesia melalui program pelatihan dan perlombaan (Boom Esports, 2016).

Menurut hasil penelitian Smith *et al.* (2022) terkadang atlet esports tidak memikirkan kesehatan mereka dan terlalu fokus bermain *game* hingga akhirnya mengalami gangguan tidur, gangguan kecemasan, *burnout*, masalah kepercayaan diri dan lainnya, tidur yang buruk akan menimbulkan ketidakfokusan para pemain *e-sports*, perilaku adiktif bermain game juga dapat menimbulkan sisi agresif. Oleh karena itu, para pemain esports juga harus bisa bersosialisasi dan menentukan target tujuan yang konkrit serta mencari cara agar dapat produktif, tidur dengan normal dan menghindari rasa cemas. Dengan demikian, diperlukannya edukasi agar organisasi dapat terus berkembang seperti memberikan semangat serta pelatihan agar dapat selalu mengikuti perkembangan zaman dan mendapatkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Boom Juara Emas”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Organisasi tidak mampu beradaptasi atau tidak bisa mengikuti perkembangan zaman.
- b. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tergolong terlalu rendah.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah penulis identifikasi di atas, maka penulis membuat batasan masalah agar pembahasan tidak meluas. Dalam penelitian penulis, penulis hanya membahas mengenai organisasi pembelajaran, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Subjek penelitian penulis ialah PT Boom Juara Emas.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM Juara Emas?
- b. Apakah terdapat pengaruh organisasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi pada PT BOOM Juara Emas?
- c. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM Juara Emas?
- d. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM Juara Emas?

B. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi pada PT BOOM Juara Emas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- d. Untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas.

2. Manfaat

Dari penelitian yang dilakukan ini, peneliti berharap agar penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dengan melihat fenomena-fenomena yang ada pada penelitian ini. Penulis juga berharap agar tingkat kesadaran kinerja Sumber Daya Manusia di Indonesia dapat meningkat karena Indonesia masih kalah akan hal itu, sehingga nantinya Indonesia dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas demi kemajuan sebuah organisasi.

b. Manfaat Manajerial

Peneliti juga berharap agar penelitian penulis berguna bagi para *gamers* untuk memajukan industri esports di kemudian hari karena menurut data yang telah penulis teliti bidang esports berpengaruh besar terhadap PDB Indonesia dan dapat membawa peluang besar untuk Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Agus Widarjono. (2018). *Ekonometrika pengantar dan aplikasinya disertai panduan eviws*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Ajat Rukajat. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amri, U., Hendri, Rusdinal, & Gistituati, N. (2021). Perilaku dan pengembangan organisasi pendidikan review disain intervensi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1543-1549 <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.605>
- Angellika, V., & Masman, R. R. (2023). The effect of job motivation and organizational commitment on employee satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 300–309. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.300-309>
- Arlychika, A. (2023). Prestasi gemilang para pemain boom esports: kent, ponbit, dan yummy berhasil amankan medali emas pada perhelatan SEA games ke-32. BOOM Esports. Diakses pada 29 september 2023, dari <https://boomesports.gg/prestasi-gemilang-para-pemain-boom-esports-kent-ponbit-dan-yummy-berhasil-amankan-medali-emas-pada-perhelatan-sea-games-ke-32/>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Indonesia's human development index in 2023 reached 74.39, an increase of 0.62 points (0.84 percent) compared to previous year (73.77)*. Diakses pada tanggal 21 Januari 2024, dari <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2023/11/15/2033/indonesia-s-human-development-index-in-2023-reached-74-39--an-increase-of-0-62-points--0-84-percent--compared-to-previous-year--73-77--.html>
- CNBC Indonesia. (2020). IPM RI naik, tapi masih kalah sama tetangga. Diakses pada 21 Januari 2024, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200217142358-4-138395/ipm-ri-naik-tapi-masih-kalah-sama-tetangga>
- Cooper, Donald R. Pamela S. Schindler. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh organisasi pembelajaran, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank

- Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dwiputri, A. C., Widjaja, O. H., Cahyadi, H., & Wijaya, H. (2023). The effect of employee empowerment and work environment on organizational commitment and their impact on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 260–266. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.260-266>
- Ekonomi Kreatif, K. P. dan. (2023). Perkembangan industri gim di Indonesia, raih penghargaan internasional. Diakses pada 1 Oktober 2023, dari <https://kemenparekraf.go.id/destinasi-super-prioritas/perkembangan-industri-gim-di-indonesia-raih-penghargaan-internasional>
- Fidnillah, M. (2023). 8 developer gim lokal berangkat ke game connection america 2023. tech in asia indonesia - menghubungkan ekosistem startup indonesia. Diakses pada 27 September 2023, dari <https://id.techinasia.com/developer-game-indonesia-menuju-gca>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi analisis multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, M.Com, P. (2020). *25 teori besar (grand theory) ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis*. Semarang: Yoga Pratama.
- Goodstats. (2023). Perkembangan industri game dunia, 48% pemainnya berasal dari asia-pasifik. Diakses pada tanggal 21 Januari 2024, dari <https://goodstats.id/article/perkembangan-industri-game-dunia-48-pemainnya-berasal-dari-asia-pasifik-mLVOW>
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hartono, P. (2022). Pembelajaran organisasi, kompetensi sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi pada pegawai badan pengelolaan keuangan pendapatan dan aset daerah kabupaten batang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 87–99. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v1i2.7>
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media

- 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. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*, 20, 277–319 [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Herlianti, P., & Rachman, A. N. (2022). Analisis determinasi terhadap kinerja karyawan coffee shop di kota surakarta. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5), 509–520. <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i5.1681>
- Irwan, I., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Perilaku dan pengembangan organisasi pendidikan (cross cultural and global approaches to change management). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(3), 582–587. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.3.2021.1276>
- Life, S. (2022, September 5). *Piers steel: “it’s like trying to diet in a candy store.”* Swiss Life Group. Diakses pada 18 September 2023, dari <https://www.swisslife.com/en/home/blog/interview-piers-steel.html>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McCombes, S. (2019). An introduction to sampling methods. Diakses pada 15 Oktober 2023, dari <https://www.scribbr.com/methodology/samplingmethods/>
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial management & data systems*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, M. A., & Salabi, A. S. (2022). Multikriteria analisis untuk pengembangan berkelanjutan Organisasi Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 157–176. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.96>
- Pratama, W. G. (2022). Peran mediasi learning organization pada hubungan antara total quality management dan operational performance. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/42001/18311308.pdf?sequence=1>

- Priyambodo, A. D. (2022). Alami Permasalahan Teknis, Boom esports kalah dari nigma galaxy sea. Diakses pada 25 September 2023, dari <https://skor.id/post/alami-permasalahan-teknis-boom-esports-kalah-dari-nigma-galaxy-sea-01412915>
- Sakti, S. H., K. A. (2022). Esports Dalam peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. SIP Law Firm. Diakses pada 6 september 2023, dari <https://siplawfirm.id/esports-dalam-peraturan-perundang-undangan-di-indonesia/?lang=id>
- Sedarmayani. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan-keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Smith, M., Sharpe, B., Arumham, A., & Birch, P. (2022). Examining the predictors of mental ill health in esport competitors. *Healthcare*, 10(4), 626 <https://doi.org/10.3390/healthcare10040626>
- Sudarsono, J. G. (2017). Pengaruh visual merchandising terhadap impulse buying melalui positive emotion pada zara surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 11(1), 16–25. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.11.1.16-25>
- Sugiarto, E. C. (2019). Pembangunan sumber Daya Manusia (SDM) Menuju indonesia unggul. Sekretariat Negara. Diakses pada 17 September 2023, dari https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

- Suryani, S., & Syahbudi, M. (2022). Peran learning organization dalam meningkatkan kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten deli serdang. *Sibatik Jurnal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 707–716. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.84>
- Tortorella, G., Giglio, R., Fogliatto, F. S., & Sawhney, R. (2020). Mediating role of learning organization on the relationship between total quality management and operational performance in brazilian manufacturers. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(3), 524–541. <https://doi.org/10.1108/JMTM-05-2019-0200>
- Uddin, Md. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance? mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1/2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/tpm-12-2017-0078>
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 33(1). <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Yan, J., Luo, J., Jia, J., & Zhong, J. (2019). High-commitment organization and employees' job performance: the roles of the strength of the HRM system and taking charge. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1305–1318. <https://doi.org/10.1108/ijm-08-2018-0243>