

PERAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Daniel Mariana Christofer¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: daniel.115200040@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 19-01-2024, revisi: 14-02-2024, diterima untuk diterbitkan: 04-04-2024

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hubungan organisasi pembelajaran pada kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas. Kemajuan yang pesat dalam industri *game* mendorong PT BOOM Juara Emas untuk membuat bisnis yang dikhususkan bagi penggemar *game*, dengan nama Boom Indonesia. PT Boom Juara Emas merupakan perusahaan *e-sports* yang bergerak dalam bidang *games online*. Nyatanya sektor aplikasi dan *game* berhasil menyumbang PDB sebesar Rp 31,25 triliun pada tahun 2021, pencapaian tersebut berdampak pada peningkatan lapangan pekerjaan, asosiasi game Indonesia bersama kementerian pariwisata, ekonomi kreatif dan informatika telah mengirimkan 8 *developer game* lokal ke ajang *game connection America 2023*. kuesioner di isi oleh 48 karyawan PT Boom Juara Emas. Hasil kuesioner diolah memakai Smart PLS 4.0. Penelitian memakai *cross sectional* dikarenakan peneliti mempelajari efek dan risiko dengan cara observasi atau pengumpulan data sekaligus guna mengetahui adanya keterkaitan antara variabel. Penyebaran kuesioner dilaksanakan dari tanggal 9-12 November 2023, pengisian kuesioner melalui *google form* yang dapat di isi dimana saja dan kapan saja. Pada penelitian penulis organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat memediasi hubungan organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.

Kata kunci: kinerja karyawan, organisasi pembelajaran, komitmen organisasi

ABSTRACT

This research examines the relationship between learning organizations and employee performance mediated by organizational commitment at PT Boom Juara Emas. The rapid growth in the gaming industry, has encouraged PT BOOM Juara Emas to create a business specifically for those who like the world of gaming, by the name Boom Indonesia. In fact, the application and game sector succeeded in contributing a GDP of IDR 31.25 trillion in 2021, this achievement has an impact on increasing the number of jobs. The Indonesian game association together with the ministry of tourism, creative economy and information technology have sent 8 selected local game developers to the American game connection event. 2023 (Tourism & creative economy, 2022). The questionnaire was filled in by 48 employees of PT Boom Juara Emas. Questionnaire results were obtained using Smart PLS 4.0. The research uses cross sectional because researchers study the effects and risks by observing or collecting data at the same time to determine whether there is a relationship between variables. Distribution of questionnaires will be carried out from 9-12 November 2023, filling in the questionnaire via Google form. In the author's research, learning organizations have a positive and significant influence on employee performance and organizational commitment, organizational commitment also has a positive and significant influence on employee performance and organizational commitment can mediate the relationship between organizational learning and employee performance at PT Boom Juara Emas.

Keywords: employee performance, learning organizations, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

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). 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* (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022). 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 (Tech in Asia, 2023). 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 ketidak fokusan 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.

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?

Kinerja karyawan (*employee performance*)

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos *et.al.*, 2018). Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan, terhitung secara periodik berdasarkan kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017).

Komitmen organisasi (*commitment organization*)

Menurut Wangsa dan Edalmen (2022) karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan memilih untuk tetap berada di dalam organisasi atas kemauannya sendiri dan karyawan inilah yang dapat dijadikan asset dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk melatih

karyawan baru, karyawan yang sudah berada lama di dalam organisasi sudah mengerti alus yang ada dan dapat dengan mudah beradaptasi. Komitmen organisasi dijelaskan sebagai suatu bentuk keterikatan individu terhadap tempatnya bekerja (Pertama *et.al.*, 2023).

Organisasi pembelajaran (*organizational learning*)

Menurut Suryani dan Syahbudi (2022) 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 adalah proses transfer nilai yang dilakukan melalui proses adaptasi dan kebijakan sehingga nantinya dapat kepehaman antar individu dalam organisasi sehingga individu memiliki niat untuk meningkatkan kualitasnya secara berkesinambungan (Prasetyo & Salabi, 2022).

Kaitan antara variabel

Kaitan organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan

Organisasi pembelajaran berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pembelajaran organisasi mengasah pola pikir pekerja, sehingga terbentuk kinerja yang diharapkan melalui perencanaan dan evaluasi kegiatan (Hartono, 2022). Pembelajaran organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mohamad & Nawawi, 2020).

Kaitan organisasi pembelajaran dan komitmen organisasi

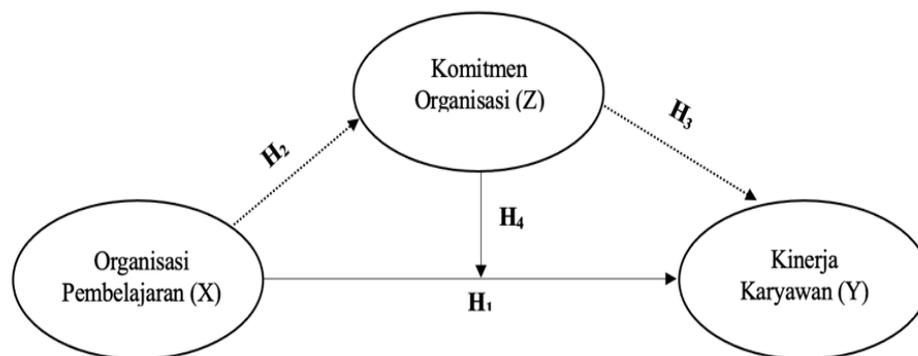
Menurut Hendri (2018) organisasi pembelajaran memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi dikarenakan dengan adanya pembelajaran organisasi yang positif akan meningkatkan aktivitas pembelajaran organisasi dan akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi, hasil penelitian tersebut mempunyai kesamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hasanah (2022) organisasi pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap, komitmen organisasi. Menurut Putra, Abdurrahman dan Frendika (2020) organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi, hal ini dikarenakan organisasi pembelajaran pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan komponen yang sangat penting dalam menjaga sumber daya manusia didalamnya, semakin tingginya organisasi pembelajaran yang diberikan akan membawa kemajuan yang pesat juga bagi individu dalam meningkatkan kualitasnya di dalam organisasi sehingga komitmen organisasi pada perusahaan atau organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Kaitan komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Latifah *et.al.* (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai salah satu indikator tertinggi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi dan memandang perusahaan dengan positif. Komitmen organisasi dilakukan sebagai upaya dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Soomro dan Shah (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan individu yang kreatif dan memberikan kinerja yang positif dan menguntungkan. Dari hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa tingkat dedikasi atau komitmen yang tinggi dari seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap kesuksesan organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan ditunjukkan dengan kreativitas dan dedikasi tinggi untuk menciptakan organisasi yang menguntungkan.

Kaitan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan organisasi pembelajaran

Latifah *et.al.* (2023) komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memediasi hubungan kinerja karyawan dan organisasi pembelajaran, hal ini dikarenakan dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi pada diri karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi dan memandang perusahaan dengan positif, sehingga karyawan akan berusaha untuk mengembangkan kapasitasnya. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan kinerja karyawan dan organisasi pembelajaran dikarenakan saat individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, individu tersebut dapat meningkatkan jiwa kreatifnya dan memberikan kinerja lebih untuk memajukan perusahaan, dari hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa tingkat dedikasi atau komitmen pada karyawan akan meningkatkan niat individu dalam mengembangkan kapasitasnya dengan memperdalam cara berpikir (Soomro dan Shah, 2019). Menurut Hendri (2019), komitmen organisasi dapat memediasi hubungan kinerja karyawan dan organisasi pembelajaran, dikarenakan organisasi pembelajaran tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, harus dengan adanya mediasi komitmen organisasi dikarenakan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat meningkatkan integritasnya dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, selain itu dengan adanya komitmen organisasi karyawan akan melakukan perubahan terus menerus terkait tugas dan tanggung jawabnya, berani menerima pendapat dan kritik sehingga nantinya dapat mempersatukan pegawai dan organisasi yang ada.



Gambar 1. Model penelitian

- H1: Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas?
- H2: Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas?
- H3: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas?
- H4: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas?

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Desain penelitian ialah strategi yang berisi rencana untuk menjawab pertanyaan penelitian, melalui langkah mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan data (Mccombes, 2019). Menurut Cooper dan Schindler (2017), desain penelitian adalah perencanaan yang meliputi aktivitas, waktu, pertanyaan dan petunjuk untuk mengumpulkan informasi untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Penelitian ini menggunakan *questionnaire* yang diisi oleh karyawan PT Boom Juara Emas melalui Google Form. Penelitian penulis memakai metode kuantitatif yang nantinya akan

diambil secara acak. Penelitian yang penulis lakukan bersifat deskriptif dikarenakan menjelaskan adanya kejadian atau sebuah fenomena (Rukajat, 2018). Penelitian memakai *cross sectional* dikarenakan peneliti mempelajari efek dan risiko dengan cara observasi atau pengumpulan data sekaligus guna mengetahui adanya keterkaitan antara variabel (Notoatmodjo, 2018).

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ingin dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok atau peristiwa. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Boom Juara Emas.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau yang dikenal sebagai sensus. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Ukuran sampel

Menurut Sugiyono (2017), ukuran sampel yang layak dalam penelitian ialah 30-500 sampel, sehingga ukuran sampel penelitian ini adalah 48 responden.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel
Sumber: Hendri (2019)

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Organizational Learning (Pembelajaran Organisasi)	Individu dalam organisasi mengetahui cara memperoleh informasi dan cara mengkomunikasikan informasi tersebut.	OL1	Interval
	Individu dalam organisasi membentuk sikap yang mengarah pada perbaikan organisasi dengan berani menerima tantangan dan berpartisipasi dalam percobaan.	OL2	
	Peran organisasi pembelajaran berfungsi dengan baik, mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan peningkatan kapasitas dan kualitas karyawan.	OL3	
	Pembelajaran organisasi dapat mendorong pola pikir anggota karyawan dengan memberikan dukungan dan dorongan untuk mencapai prestasi kerja.	OL4	
Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)	Karyawan dalam organisasi memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan dalam organisasi.	OC1	Interval
	Karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk menerima nilai-nilai di dalam organisasi.	OC2	
	Karyawan senantiasa untuk bekerja keras dengan sungguh-sungguh.	OC3	
	Karyawan bersedia untuk tinggal dan bekerja di dalam organisasi.	OC4	
Employee Performance (Kinerja Karyawan)	Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.	EP1	Interval
	Saya menjunjung tinggi nilai integritas dan kejujuran.	EP2	
	Saya memiliki semangat dalam berprestasi.	EP3	
	Saya menyukai adanya kolaborasi di dalam kelompok.	EP4	
	Saya memiliki kemampuan untuk membuat rencana.	EP5	
	Saya memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan.	EP6	
	Saya memiliki kemampuan pengelolaan hubungan diantara anggota dalam organisasi.	EP7	
	Bila saya menjadi atasan, saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan bawahan.	EP8	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis validitas

Melalui penelitiannya, Ghozali (2019) berpendapat bahwa uji validitas dipakai dalam suatu penelitian untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang diberikan sesuai dengan pernyataan, sehingga dapat dilakukan pengukuran akan hasil kuesioner tersebut, dalam uji validitas penulis memakai hasil analisis validitas konvergen dan validitas deskriminan.

Validitas konvergen

Menurut Ghozali (2018) suatu indikator dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai outer loading diatas 0,7 dan nilai Avarage Variance Extraced (AVE) > 0,5 sehingga indikator yang dipakai dalam penelitian telah memenuhi validitas konvergen

Tabel 2. Hasil analisis *loading factor*

Indikator	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Organisasi Pembelajaran (X)
EP1	0,706		
EP2	0,735		
EP3	0,743		
EP5	0,716		
EP7	0,780		
EP8	0,819		
OC1		0,710	
OC2		0,769	
OC3		0,741	
OC4		0,784	
OL1			0,757
OL2			0,709
OL3			0,713
OL4			0,720

Dalam hasil olah data penulis nilai *outer loading* memiliki angka diatas 0,7 dari setiap indikator yang ada, yang artinya bahwa semua indikator dapat dipakai karena sesuai dengan validitas konvergen dengan nilai minimal 0,7.

Tabel 3. Hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan	0,564
Komitmen Organisasi	0,565
Organisasi Pembelajaran	0,526

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang penulis teliti dapat dipakai dikarenakan nilai AVE pada setiap variabel melebihi 0,5. Nilai AVE kinerja karyawan ada pada nilai 0,563 komitmen organisasi ada pada nilai 0,565 dan nilai AVE organisasi pembelajaran ada pada nilai 0,526.

Validitas diskriminan

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) pengujian diskriminan validity dapat dilihat berdasarkan nilai *fornell-larcker* dan *cross loading*. Pada pengujian *fornell-larcker* dan *cross loading* dapat dikatakan baik jika akar dari AVE pada kontruknya lebih tinggi dibandingkan pada korelasi konstruk dengan variabel laten lain, pada pengujian *cross loading* nilai indikator yang dituju harus lebih tinggi dari setiap konstuk dibanding pada konstruk lainnya

Tabel 4. Hasil analisis *cross loading*

Indikator	Kinerja Karyawan
EP1	0,710
EP2	0,739
EP3	0,741
EP5	0,708
EP7	0,784
EP8	0,816
OC1	0,404
OC2	0,482
OC3	0,567
OC4	0,545
OL1	0,536
OL2	0,531
OL3	0,497
OL4	0,556

Tabel 5. Hasil analisis Fornell-Larcker

Indikator	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	0,751
Komitmen Organisasi	0,676
Organisasi Pembelajaran	0,729

Hasil analisis reliabilitas

Menurut Ghozali (2020), uji reliabilitas adalah sebuah cara untuk mengukur sebuah kuesioner, terdiri atas indikator-indikator dari sebuah konstruk. Menurut Ghozali (2016) suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila responden memiliki jawaban stabil dari waktu ke waktu, dalam hasil penelitian jika nilai *cronbach's alpha* > 0,70 maka penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil analisis *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (rho a)	<i>Composite Reliability</i> (rho c)
Kinerja Karyawan	0,846	0,858	0,885
Komitmen Organisasi	0,747	0,755	0,838
Organisasi Pembelajaran	0,702	0,710	0,816

Dalam penelitian penulis nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel > 0,70, nilai untuk kinerja karyawan ada pada 0,846, nilai untuk komitmen organisasi ada pada 0,747 dan nilai pada organisasi pembelajaran ada pada angka 0,702.

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>p-value</i>	<i>T-Statistics</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,340	0,046	1,998	Didukung
Organisasi Pembelajaran → Kinerja Karyawan	0,501	0,003	2,928	Didukung
Organisasi Pembelajaran → Komitmen Organisasi	0,669	0,000	9,612	Didukung
Organisasi Pembelajaran → Kinerja Karyawan → Komitmen Organisasi	0,295	0,028	2,202	Didukung

Pembahasan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Boom Juara Emas dengan nilai *t-statistics* 9,075 lebih dari nilai 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Organisasi

pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas dengan nilai *t-statistics* 2,256 lebih dari 1,96 dan nilai *p-values* 0,024 kurang dari 0,05. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kemampuan individu di dalam team secara aktif, individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi dan memandang perusahaan dengan positif, sehingga tergerak untuk mengembangkan kemampuannya di dalam team. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan komitmen organisasi memiliki nilai *t-statistics* 2,385 ($>1,96$) dan *p-values* 0,017 ($>0,05$) jadi dapat dikatakan bahwa H_3 diterima, Dengan adanya komitmen organisasi pada diri individu akan menciptakan individu yang kreatif dan memberikan kinerja yang positif serta menguntungkan. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan Organisasi Pembelajaran dan Kinerja Karyawan pada Boom Juara Emas dikarenakan komitmen organisasi terhadap organisasi pembelajaran memiliki *t-statistics* sebesar 2,202 ($>1,96$) dan *p-values* 0,028 ($<0,05$) sehingga komitmen organisasi dapat menjadi mediasi. Komitmen organisasi juga dapat memediasi hubungan kinerja karyawan dengan nilai *t-statistics* 2,202 ($>1,96$) dan *p-values* 0,028 ($<0,05$), maka H_4 diterima.

Menurut Dwiputri *et.al.* (2023) 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. Menurut Wangsa dan Edalmen (2022) karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan memilih untuk tetap berada di dalam organisasi atas kemauannya sendiri dan karyawan inilah yang dapat dijadikan asset dikarenakan organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk melatih karyawan baru, karyawan yang sudah berada lama di dalam organisasi sudah mengerti alus yang ada dan dapat dengan mudah beradaptasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- b. Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Boom Juara Emas.
- c. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.
- d. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan organisasi pembelajaran dan kinerja karyawan pada PT Boom Juara Emas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran terhadap penelitian lain dan bagi karyawan dalam industri gaming, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan agar penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam perluasan subjek penelitian dikarenakan penelitian ini hanya terdapat pada 48 karyawan PT Boom Juara Emas, sehingga dipenelitian yang akan datang penelitian bisa dilakukan pada perusahaan *gaming* yang lain dengan menambahkan jumlah responden yang ada.
- b. Bagi industri *gaming* diharapkan agar dapat turut serta memajukan Indonesia melalui dunia gaming karena dunia gaming memiliki peluang besar dalam meningkatkan kerukunan antar negara dan pendapatan negara. Penulis juga berharap agar PT Boom Juara Emas senantiasa dapat melatih pemain-pemain yang berada di dalam perusahaannya agar dapat terus memberikan kontribusi bagi dunia *gaming*.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih ini penulis berikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara (LPPM) Universitas Tarumanagara atas kontribusinya dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga kepada para responden dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, edisi 11*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.11.260-266>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handayani, Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hendri, M. I. (2019a). *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>
- 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>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2022). *Perkembangan Industri Gim di Indonesia, Raih Penghargaan internasional*. <https://kemenparekraf.go.id/destinasi-super-prioritas/perkembangan-industri-gim-di-indonesia-raih-penghargaan-internasional>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rukajat, A. (2018) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley
- Smith, M., Sharpe, B., Arumham, A., & Birch, P. (2022). *Examining the predictors of mental ill health in Esport competitors*. *Healthcare*, 10(4), 626.
- Sugiarto, E. C. (2019). *Pembangunan sumber Daya Manusia (SDM) Menuju indonesia unggul*. Sekretariat Negara. https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tech in Asia. (2023). *8 Developer Gim Lokal Berangkat ke Game Connection America 2023*. Tech in Asia Indonesia - Menghubungkan Ekosistem startup Indonesia. <https://id.techinasia.com/developer-game-indonesia-menuju-gca>
- Wangsa, A. & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>