

The Influence of Organizational Learning, Job Stress, and Employee Recognition on Employee Performance at PT. Socfindo Tanah Gambus Gardens

Firmauli Valentina Siregar^{1*}, Kartini Harahap²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Firmauli Valentina Siregar
valentinasiregar1402@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Learning, Job Stress, Employee Recognition, Employee Performance

Received : 24, Augustus
Revised : 26, September
Accepted: 28, October

©2023 Siregar, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational learning, work stress and employee recognition on employee performance at PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus. The influence of organizational learning, work stress and employee recognition will be analyzed partially and simultaneously on employee performance. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. Sampling was carried out using a purposive sampling technique and used 89 respondents as samples. The results of this research show that the variables of organizational learning, work stress, and employee recognition have a positive and significant effect both partially and jointly (simultaneously) on employee performance. The coefficient of determination test shows that there is a fairly close relationship between organizational learning, work stress and employee recognition on employee performance with an R value of 0.886.

Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Stres Kerja, dan *Employee Recognition* terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus

Firmauli Valentina Siregar^{1*}, Kartini Harahap²

Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Firmauli Valentina Siregar

valentinasiregar1402@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pembelajaran Organisasi, Stres Kerja, *Employee Recognition*, Kinerja Karyawan

Received : 24, Augustus

Revised : 26, September

Accepted: 28, October

©2023 Siregar, Harahap. This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi, stres kerja dan *employee recognition* terhadap kinerja karyawan di PT.SOCFINDO Kebun Tanah Gambus. Pengaruh antara pembelajaran organisasi, stres kerja dan *employee recognition* tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Bentuk Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *purposive sampling* dan menggunakan 89 responden sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara pembelajaran organisasi, stres kerja dan *employee recognition* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R* sebesar 0,886.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kestabilan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan dan hasil yang diantisipasi. Seperti diketahui, kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil pertumbuhan bisnis yang positif. Kinerja pegawai yang buruk juga akan memberikan pengaruh buruk terhadap keberhasilan organisasi

Salah satu faktor yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pembelajaran organisasi. Penting bagi organisasi untuk mengaplikasikan proses pembelajaran ini untuk merespons keadaan yang tidak terduga yang datang lebih cepat dibandingkan dengan pesaing mereka. Hal ini perlu dilakukan untuk memperkuat modal intelektual yang dapat menunjang terjadinya pembelajaran secara terus-menerus di organisasi, sehingga dapat sesuai dengan harapan. Selain pembelajaran organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Stres yang tidak teratasi dengan baik biasanya akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Artinya, karyawan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Pemberian pengakuan juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi. Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus merupakan perusahaan yang memproduksi kelapa sawit yang diolah menjadi minyak (CPO). Kondisi kinerja karyawan pada PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus belum menunjukkan kinerja yang baik dengan menurunnya angka selisih pencapaian target produksi dari perusahaan. Penurunan produktivitas tersebut menggambarkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus yang dapat disebabkan oleh pembelajaran organisasi yang kurang baik, stres kerja, dan pengakuan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pembelajaran Organisasi

Belajar ialah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya (Slameto, 2015). Pembelajaran organisasi merupakan perubahan dalam pengetahuan organisasi untuk memberikan pengalaman kepada organisasi (Wijaya, 2015).

Adapun indikator pembelajaran organisasi sebagaimana dikemukakan oleh (Lianna, 2015), adalah sebagai berikut:

- a. *System Thinking* (Sistem Berpikir)
Sistem berpikir adalah pembelajaran yang menunjukkan kerangka konseptual, dan digunakan untuk menjadikan pola kerja lebih jelas, serta membantu sewaktu akan mengubah pola tersebut secara efektif.
- b. *Mental Models* (Model Mental)
Model mental adalah pembelajaran yang menunjukkan asumsi mendalam, generalisasi dan gambaran yang mempengaruhi bagaimana memahami dunia sekitar serta bagaimana mengambil langkah berikutnya.
- c. *Personal Mastery* (Keahlian Pribadi)
Keahlian yang mendorong sebuah organisasi untuk terus-menerus belajar bagaimana menciptakan masa depannya, yang hanya akan terbentuk jika individu-individu para anggota organisasi mau dan mampu terus belajar menjadikan dirinya seorang master di bidang ilmunya.
- d. *Team Learning* (Pembelajaran Kelompok)
Pembelajaran kelompok adalah pembelajaran yang menunjukkan proses pengembangan kemitraan dan pengembangan kapasitas tim untuk mewujudkan pembelajaran serta kinerja yang diinginkan anggotanya.
- e. *Shared Vision* (Membangun Visi Bersama)
Membangun visi bersama pembelajaran yang menyertakan keterampilan guna memahami gambaran tentang masa depan, untuk mendorong timbulnya komitmen dan keikutsertaan penuh serta menghindari penyerahan diri dari anggota organisasi.

2. Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar seseorang (Astianto, 2014). Stres adalah kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar seperti lingkungan kerja berpotensi menimbulkan stres (Hasibuan, 2022). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2015).

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja Carry Cooper (Wibowo, 2014) antara lain:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2. Konflik Peran
Karyawan mengalami stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.
3. Pengembangan Karir
Keinginan untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana sehingga menimbulkan stres kerja.

3. Employee Recognition

Employee Recognition atau pengakuan karyawan adalah suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan secara individu maupun sebuah tim. dengan tujuannya untuk memberikan apresiasi positif (Masyhur, 2019). Pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja Nelson (Bradler *et al*, 2013). Bentuk dari *reward* ini bisa bermacam-macam, mulai dari pemberian berbentuk barang pada pekerja yang berprestasi, ucapan selamat, penghargaan terhadap pekerja teladan bulanan, sampai *year gathering* untuk pekerja atau kelompok yang berprestasi (Masyhur, 2019). Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan (Kadarisman, 2013).

4. Kinerja Karyawan

Menurut Kurniawati (2018) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

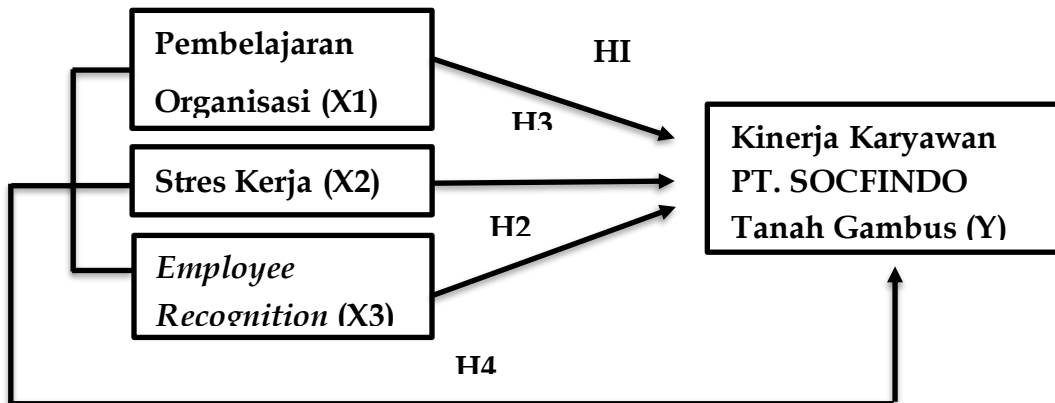
Menurut Sutrisno (2018:123) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Kinerja karyawan dapat dinilai dari kuantitas, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama.

Hipotetsis

1. H_{a1}: Terdapat pengaruh variabel pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus.
2. H₀₁: Tidak Terdapat pengaruh variabel pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus.
3. H_{a2}: Terdapat pengaruh variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.SOCFINDO Tanah Gambus
4. H₀₂: Tidak Terdapat pengaruh variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.SOCFINDO Tanah Gambus
5. H_{a3}: Terdapat pengaruh variabel *employee recognition* terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus

6. H₀₃: Tidak Terdapat pengaruh variabel *employee recognition* terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus
7. H_{a4}: Terdapat pengaruh variabel pembelajaran organisasi, stres kerja *employee recognition* terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Tanah Gambus
8. H₀₄: Tidak Terdapat pengaruh variabel pembelajaran organisasi, stres kerja *employee recognition* terhadap kinerja karyawan PT. SOCFINDO Tanah Gambus.

Gambar .1 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada sejumlah narasumber yang merupakan karyawan dari PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Perusahaan PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus yang berjumlah 778. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 89 dan batas kesalahan yang dapat ditolerir dalam penelitian ini sebesar 10%.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi dari 10 item pertanyaan, variabel stres kerja 6 item pertanyaan, dan variabel *employee recognition* 10 item pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan 10 item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.2084.

Uji Realiabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilty Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	10
,870	6
,917	10
,880	10

Sesuai hasil uji pada tabel 1 menunjukkan apabila nilai cronbach's Alpha yaitu semua menunjukkan nilai diatas 0,60. Dimana instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56030878
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.044
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sesuai dengan hasil uji diatas, bisa dibuktikan bahwa nilai signifikansi yang terlihat yaitu $0,200 > 0,5$. Maka dari ini bisa ditarik kesimpulan bahwa uji ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 1,0 yang berarti lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,0 yang berarti lebih kecil daripada $< 10,00$. Nilai *Tolerance* variabel pembelajaran organisasi 0,295 dan stres kerja sebesar 0,398, dan variabel employee recognition sebesar 0,307 yang berarti lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar lebih kecil daripada $< 10,00$. Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.028	1.965		2.559	.012
	Pembelajaran Organisasi	.413	.082	.468	5.062	.000
	Stres Kerja	.319	.117	.217	2.726	.008
	<i>Employee recognition</i>	.227	.075	.274	3.024	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keterangan :

Nilai $df = n - k = 89 - 4 = 85$

Maka t_{tabel} yang digunakan yaitu $t_{0,05}(85) = 1.988$

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel pembelajaran organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel pembelajaran organisasi yaitu nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 5,062 dimana lebih besar dari 1,988 ($5,062 > 1,988$), maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima.
2. Hasil pengujian variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel stres kerja yaitu nilai sig sebesar 0,008 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,726 dimana lebih besar dari 1,988 ($2,726 > 1,988$), maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima.
3. Hasil pengujian variabel *employee recognition* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel *employee recognition* yaitu nilai sig sebesar 0,003 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,024 dimana lebih besar dari 1,988 ($3,024 > 1,988$), maka dapat disimpulkan H_{a3} diterima.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2116.245	3	705.415	103.943	.000 ^b
	Residual	576.856	85	6.787		
	Total	2693.101	88			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Employee recognition</i> , Stres Kerja, Pembelajaran Organisasi						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 103,943, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $103,943 > 2.71$ atau berdasarkan nilai sig yaitu 0.000 dimana kurang dari sig 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Uji Koefisien Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Berganda

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.778	2.605
a. Predictors: (Constant), <i>Employee recognition</i> , Stres Kerja, Pembelajaran Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai R yaitu sebesar 0,886 yang berarti antara variabel pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* saling berhubungan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya ada hubungan yang kuat terhadap antara variabel. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi diatas yaitu sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 5 indikator yaitu: berfikir sistem, keahlian pribadi, model mental, membangun visi bersama, pembelajaran organisasi. Indikator yang paling berpengaruh adalah membangun visi bersama dikarenakan visi yang dibuat oleh karyawan akan memberikan gambaran tujuan untuk masa depan karyawan, sehingga karyawan diharuskan untuk mengetahui dengan baik visi perusahaan yang membuat karyawan berusaha untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Sedangkan indikator yang paling rendah berpengaruh yaitu model mental. Hasil penelitian ini dikarenakan karyawan yang memiliki mental yang belum bisa menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, maupun bawahan, sehingga tidak terjalin komunikasi dua arah yang membuat kurangnya pengetahuan, ide dan informasi yang didapat. Kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan dan hasil yang diantisipasi. Seperti diketahui, kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengikuti hasil pertumbuhan bisnis yang positif. Kinerja pegawai yang buruk juga akan memberikan pengaruh buruk terhadap keberhasilan organisasi

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 indikator yaitu: beban kerja, konflik peran, stres kerja. indikator yang paling berpengaruh adalah beban kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan dapat terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan cukup wajar dan sesuai dengan standar yang ditentukan, sehingga karyawan merasa beban kerja yang berikang sanggup untuk dilakukan. Hasil penelitian ini berarti bahwa karyawan telah merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah aman untuk bekerja yang berguna untuk melindungi dan mencegah dari kemungkinan resiko bahaya dalam bekerja terutama yang berada dalam bidang mesin dan pabrik. Hal ini menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yaitu Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus.

3. Pengaruh *Employee recognition* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 5 indikator yaitu: pengakuan sosial, hadiah berbasis poin atau bonus, pengakuan *peer to peer*, pengakuan dari pimpinan, tonggak pribadi dan tim. Indikator yang paling berpengaruh adalah pengakuan sosial. Hal ini berarti bahwa responden menyatakan setuju dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam berjuang di organisasi mendapat pengakuan dari rekan kerja yang lain. Sedangkan indikator yang paling rendah berpengaruh yaitu pengakuan dari pimpinan. Hasil penelitian ini dikarenakan pemimpin yang memberikan penghargaan kepada karyawan akan

mendorong karyawan untuk giat bekerja menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan.

4. Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Stres Kerja, *Employee recognition* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel bebas yakni pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan dimana nilai koefisien tersebut menunjukkan hubungan antara pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* terhadap kinerja karyawan yang cukup erat dan nilai R semakin mendekati satu atau tidak karena apabila nilai R semakin mendekati satu maka semakin baik model tersebut dapat digunakan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* terhadap kinerja karyawan pada PT. SOCFINDO Kebun Tanah Gambus maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pembelajaran organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
3. Variabel *employee recognition* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
4. Variabel bebas yakni pembelajaran organisasi, stres kerja, dan *employee recognition* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini tidak lepas dari kekurangan peneliti, oleh sebab itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan agar melakukan penelitian lebih mendalam guna mengetahui hal apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini, khususnya pihak yang menjadi subyek dan obyek dari penelitian ini, atas kesempatan dan dukungannya. Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7.
- Bradler, C., Dur, R., Susanne, N., & Non, A. (2013). *Employee recognition and performance: a field experiment*. Tinbergen Institute Discussion Paper , 38 (7), 1-30.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) And Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidimpuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 182-198.
- Hasibuan, Naufal. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Sub Devisi Regional Medan Sumatera Utara*, Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kadarisman, M. (2013). Analysis on factor that influence job satisfaction of government employees. *Journal of Administrative Science & Organization* , 19 (1), 55-68.
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48-58.
- Kurniawati, Yuli. (2018). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Internet Financial Reporting (IFR) Di Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Surabaya (BES). *Jurnal Media Mahardika*. Vol. 16, No. 2: 289 - 299293.
- Lianna, Octavia. (2015). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap University Performance Dengan Learning Organization Dan University Culture Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*. 3 (1). 489-500.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo, I Gede Putro. (2014). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Udayana: Denpasar.
- Wijaya, Sheleen. (2015). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Manufaktur Terbuka. *Business Accounting Review* 3.2 : 61-70.
- Yulia, Yemima. (2015). Analisa Pengaruh Leadership Style Terhadap Firm Performance Melalui Learning Organization Dan Employee Satisfaction Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Di Surabaya. *Business Accounting Review*. 3 (2). 171-180.