

Urgensi Kualitas SDM, Budaya Organisasi, *Knowledge Sharing*, dan Teknologi Terhadap Terciptanya Learning Organization

Gunawan Aji

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
gunawanaji@uingusdur.ac.id

Dian Alvianita

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
dianalvianita@mhs.uingusdur.ac.id

Wulan Suryaningsih

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
wulansuryaningsih@mhs.uingusdur.ac.id

Hayu Naila Nadzifa

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
hayunailanadzifa@mhs.uingusdur.ac.id

Nabilatul 'Athifah

UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
nabilatulathifah@mhs.uingusdur.ac.id

Korespondensi penulis: gunawanaji@uingusdur.ac.id

Abstract.

Along with the times, the establishment of the company will be more difficult to maintain its existence. This is influenced by the existence of intense business competition. From this reality, if a company does not have the ability to develop itself, it cannot be denied that there is a possibility of business setbacks. As for one form of effort that can be applied by companies to improve their competence or performance in order to survive in the business competition that occurs and encouragement to have the ability to adapt to the business environment is in the form of implementing the concept of learning organization in which this concept can support the goal of maintaining the company's survival as expected. business actors and employees. The method used in this study is literature review with a qualitative approach using analytical techniques in the form of descriptive analysis. As for the research that has been done, the results show that there is a high level of urgency from the variables of HR Quality, Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Technology for the Creation of a Learning Organization.

Keywords: *HR Quality, Organizational Culture, Knowledge Sharing, Technology, Learning Organization.*

Abstrak.

Seiring dengan perkembangan zaman, berdirinya perusahaan akan lebih sulit untuk mempertahankan eksistensinya. Hal tersebut dipengaruhi dengan adanya persaingan bisnis yang ketat. Dari realita tersebut, apabila perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri, tidak dapat dipungkiri adanya kemungkinan kemunduran usaha. Adapun salah satu bentuk upaya yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi atau kinerjanya dalam rangka bertahan dalam persaingan bisnis yang terjadi serta dorongan untuk memiliki kemampuan beradaptasi atas lingkungan usaha adalah berupa penerapan konsep *learning organization* yang mana konsep tersebut dapat menunjang tujuan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sesuai harapan pelaku usaha dan karyawan. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review dengan jenis pendekatan kualitatif yang menggunakan teknik analisis berupa analisis deskriptif. Adapun dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil berupa adanya tingkat urgensi yang tinggi dari variabel Kualitas SDM, Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, dan Teknologi Terhadap Terciptanya *Learning Organization*.

Kata kunci: Kualitas SDM, Budaya Organisasi, Knowledge Management, Teknologi, Learning Organization.

LATAR BELAKANG

Aktivitas suatu perusahaan selalu berorientasi untuk tujuan keberhasilan suatu lembaga, dalam hal ini tentunya banyak komponen yang dapat mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan instansinya seperti keunggulan teknologi, modal operasi, sarana dan prasarana yang tersedia dan juga sumber daya manusia sebagai faktor penunjang utama. dalam berjalannya suatu kegiatan operasional perusahaan dibutuhkan sumber daya yang berkualitas karena pastinya dalam berjalannya aktivitas operasional perusahaan akan menghadapi berbagai persaingan baik persaingan secara lokal atau bahkan persaingan secara global, dengan demikian perlu adanya faktor-faktor yang dapat mendukung pengembangan dalam segala aspek yang tersedia di perusahaan. Dalam hal ini faktor utama yang harus diperhatikan yaitu pada sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan menjadi elemen penggerak dan sekaligus penentu dalam suksesnya kegiatan operasional perusahaan, meskipun tidak dapat dipungkiri faktor-faktor yang lain juga akan ikut berkontribusi dalam suksesnya aktivitas operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, maka perlu diadakan proses pembelajaran. Dalam suatu perusahaan proses pembelajaran dikenal dengan *learning organization*. Menurut Hidayati et al. (2022) *learning organization*

adalah sebuah organisasi yang mana setiap orang terlibat dalam proses pengidentifikasian dan penyelesaian masalah, sehingga memungkinkan organisasi untuk melakukan eksperimen, melakukan perbaikan, dan meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus, dengan demikian akan menimbulkan kompetensi yang berkualitas bagi masing-masing individu di suatu perusahaan dan secara komprehensif akan berdampak baik bagi perkembangan suatu organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan sangat berdampak pada output yang dihasilkan oleh perusahaan, oleh karena itu setiap karyawan haruslah memiliki kompetensi yang memadai dalam tujuannya untuk menghadapi persaingan secara lokal ataupun global. Dalam hal *learning organization* akan turut membantu dalam peningkatan kompetensi karyawan apabila dijalankan dengan benar. Seperti yang banyak diketahui bahwasanya kinerja karyawan yang baik didasarkan salah satunya dari kualitas sumber daya karyawan yang mana sumber manusia karena perannya yang sangat utama dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa, sumber daya manusia yang terlatih akan sangat membantu perusahaan dalam membantu menciptakan dan memperbaiki proses dan sistem organisasi.

Baiknya kinerja karyawan tentunya mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing individu di suatu perusahaan, dalam hal ini erat juga kaitannya dengan etika dan juga moral dari karyawan yang mana hal tersebut berhubungan dengan budaya organisasi oleh karena itu, maka penting untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat demi tercapainya tujuan sekaligus dalam misi untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Penerapan budaya organisasi pada dasarnya turut mendukung terbentuknya *learning organization* dengan kontribusi berupa kemampuan *problem solving*, hal tersebut dilihat dari kondisi perusahaan yang harus terus beradaptasi dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis sehingga dengan adanya penerapan budaya organisasi ditujukan untuk mengatasi permasalahan yang muncul sebagai akibat dari proses adaptasi di lingkungan bisnis dalam hal menghadapi persaingan, selain itu, Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tentunya tidak hanya bisa dicapai oleh perorangan saja melainkan perusahaan membutuhkan kinerja yang solid di dalam sebuah tim, dengan demikian dalam perspektif budaya organisasi maka tingkat interaksi antar sesama rekan kerja harus ditingkatkan dan juga harus pandai dalam kerja sama tim, Jika iklim dan suasana telah diciptakan secara kondusif maka akan bersinergi terhadap penerapan konsep *learning organization* pada perusahaan. Dalam hal ini akan terbentuk organisasi

yang secara terus menerus memperluas kapasitasnya untuk menciptakan tujuan yang diinginkan, dengan pola-pola pemikiran yang baru, serta dengan orang-orang yang terus menerus belajar (Rumijati, 2020).

Budaya organisasi juga mempengaruhi implementasi *knowledge transfer* pada suatu perusahaan, karena budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif yang di dalamnya terdapat kegiatan saling berbagi ilmu antar masing-masing anggota. Proses transfer ilmu itulah yang diatur dalam mekanisme *knowledge sharing* yang diberikan dengan beberapa pendekatan seperti penyebaran informasi di berbagai media atau jika dalam lingkup internal perusahaan diimplementasikan dengan diskusi dan rapat secara rutin. Manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan juga harus dijalankan dengan sikap adaptif para karyawan, yang mana harus terus update terkait dengan perkembangan teknologi yang menunjang pengembangan pengetahuan di kalangan karyawan sehingga upaya pembentukan *learning organization* bisa lebih optimal. Dalam hal ini teknologi memang memiliki peran yang cukup signifikan karena dengan mengaplikasikan teknologi dan terus melakukan pembaharuan seiring dengan adanya peningkatan kualitas teknologi maka akan sejalan dengan peningkatan mutu organisasi, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sustaningrum, 2019). Bahwa teknologi pada dasarnya akan membantu dalam proses percepatan pembelajaran dan dokumentasi ilmu pengetahuan sehingga dalam proses penyampaian ilmu pengetahuan bisa lebih terintegrasi dan efektif, yang mana jika pemanfaatan teknologi ini telah diimbangi implementasi ilmu pengetahuan maka akan saling berkaitan dengan meningkatnya kualitas SDM di suatu perusahaan yang sejalan dengan meningkatnya etos kerja para karyawan yang menunjukkan suksesnya pemberlakuan budaya organisasi, maka apabila masing-masing faktor dijalankan secara runtut dan terstruktur maka akan mempermudah tercapainya *learning organization* dalam suatu perusahaan, yang akan sejalan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan melihat adanya keterkaitan antar masing-masing faktor dalam upaya penciptaan *learning organization* di suatu perusahaan maka penelitian ini disusun untuk menganalisis urgensi dari kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *knowledge sharing* dan teknologi terhadap terciptanya *learning organization*. Penerapan *learning organization* merupakan sarana untuk berbagi pengetahuan dan juga pengalaman dari banyak pihak, yang pada akhirnya dapat memunculkan motivasi kerja para karyawan

sehingga berdampak positif dalam meningkatnya kinerja suatu perusahaan (Rumijati, 2017).

KAJIAN TEORITIS

Learning organization merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan di suatu bidang bisnis dengan maksud untuk mengembangkan dan sekaligus mengoptimalkan kesempatan belajar sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut dalam rangka peningkatan kualitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. (Syahbudi et al., 2022). Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi karena berperan sebagai pengajar dalam suatu lingkup organisasi sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu indikator dalam berhasilnya suatu organisasi pembelajaran. Apabila *Learning organization* berjalan dengan baik dalam suatu organisasi atau perusahaan maka anggota-anggota yang berada didalamnya bisa sekaligus meningkatkan kapasitas dalam dirinya karena keunggulan dari *learning organization* sendiri adalah suatu upaya bagi perusahaan untuk mengembangkan dan memperbanyak penciptaan inovasi. Hal tersebut dilakukan melalui penggunaan proses intruksi jangka panjang dengan belajar langkah-langkah untuk memulai suatu organisasi pembelajaran dalam suatu organisasi. (Farida, n.d.).

Berdasarkan penelitian (Yulianti et al., 2022) kesuksesan dalam *learning organization* dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya faktor sumber daya manusia. Seseorang atau anggota organisasi yang memiliki kemampuan belajar dapat memajukan kapasitasnya untuk dapat mempercepat pencapaian suatu tujuan melalui proses belajar dengan bantuan *learning organization*. Langkah-langkah yang dapat ditempuh suatu organisasi pembelajaran dengan mengimplementasikan beberapa kategori atau ciri-ciri organisasi.

Adapun berdasarkan penelitian oleh (Putri et al., 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap perorganisasian. Tingkat kualitas sumber daya manusia memang terbukti berpengaruh terhadap pengorganisasian yang diikuti dengan tingkat kompetensi yang tinggi pula. Dalam penelitian Syahbudi et al. (2022) dijelaskan bahwa *learning organization* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Pegawai Statistika Kabupaten Deli

Serdang. Maka sesuai dengan hasil dari penelitian tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam *learning organization*, Hal ini berarti bahwa semakin tingginya tingkat *learning organization* maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dijadikan sebagai landasan oleh sekumpulan individu di dalam sebuah kelompok yang berkelanjutan dari generasi ke generasi. Budaya suatu kelompok ini juga dapat diartikan dengan asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam menjalankan urusan eksternal dan internal organisasinya (Putri & Fauziah Yusuf, 2022).

Penelitian oleh Arum Sekarlaras & Huliselan (2022) menghasilkan bahwa budaya organisasi yang dicirikan dengan indikator *clan culture* atau budaya yang menerapkan *team work*, *employee engagement* program, dan komitmen perusahaan terhadap karyawan menunjukkan penerapan *clan culture* yang berkarakteristik memudahkan pelanggan untuk mendapatkan pelayanan terbaik memiliki hubungan langsung dan positif dengan *organizational learning* dimana *clan culture* bermanfaat terhadap *organizational learning* karena lingkungan bekerja menjadi tempat yang ramah dan membina pembangunan tim yang memiliki tolak ukur kesuksesan *clan culture* terhadap perusahaan berdasarkan kepedulian terhadap sesama dan memberikan solusi untuk klien dan konsumen.

Martarina & Isyandi (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi yang mana indikator tersebut menunjukan korelasi yang positif dan signifikan terhadap *learning organization* karena semakin tinggi kompetensi maka *learning organization* akan semakin baik. Jika sebuah organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik dan yang kondusif untuk belajar maka kompetensi pegawai atau anggota organisasi akan mengalami peningkatan. Pada dasarnya Kedudukan fungsi kompetensi tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman, hal tersebut juga berperan untuk menciptakan dan mengembangkan karakteristik pembelajaran yang akan mendasari proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Knowledge sharing menurut Saputra (2022) merupakan suatu aktivitas maupun kegiatan yang didalamnya berisi suatu proses pemberian pengetahuan kepada orang lain, *knowledge sharing* sejatinya merupakan suatu bentuk kerjasama antar pihak yang terkait

dalam hal mendiskusikan suatu informasi yang kemudian informasi tersebut bisa dijadikan sebagai suatu solusi jikalau terdapat permasalahan yang muncul dalam suatu organisasi, adanya *knowledge sharing* dapat memberikan kontribusi dalam hal menjaga sekaligus meningkatkan proses kerja di suatu organisasi. *Knowledge sharing* ini erat kaitannya dengan sumber daya manusia karena yang menjadi obyek dan subyek dalam tahapan *knowledge sharing* ini merupakan manusia. sehingga *knowledge sharing* ini menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan pengetahuan dalam suatu organisasi karena pengetahuan termasuk sebagai sumber daya yang juga penting bagi suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Rumijati (2020) menghasilkan penelitian bahwa *knowledge sharing* memfasilitasi karyawan dalam pengembangan informasi dari para karyawan, dalam hal ini akan berdampak pada meningkatnya intensitas komunikasi antar karyawan sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dengan meningkatkan intensitas berbagi pengetahuan dan juga pengalaman antar karyawan dapat membantu suatu entitas dalam hal peningkatan kapasitas pembelajaran bagi karyawan sehingga berakibat pada meningkatnya motivasi kerja bagi karyawan di dalamnya. Dengan demikian *knowledge sharing* memberikan sumbangsih yang baik dalam pengimplementasian *learning organization* dalam suatu perusahaan.

Adapun dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Husni (2019) menjelaskan bahwa proses implementasi *knowledge sharing* dalam suatu organisasi difokuskan untuk peningkatan kompetensi sumber daya yang terlibat dalam penelitian ini cenderung menekankan bahwa dalam terciptanya *learning organization* di suatu organisasi dilaksanakan dengan tahapan sosialisasi dan observasi, sosialisasi dalam hal ini membutuhkan peran dari sumber informan yang mana memang memiliki kompetensi yang baik dalam hal penyaluran pengetahuan terhadap sumber daya yang terlibat, proses penyaluran informasi dinilai akan lebih cepat dan terkoordinir jika melalui forum sosialisasi karena informasi bisa tersalurkan secara langsung kepada seluruh pihak sehingga lebih efisien. Adapun proses observasi dapat dilakukan oleh pemimpin dalam meninjau ulang dari proses sosialisasi yang telah diadakan.

Secara etimologi, teknologi berasal dari kata *technologia* (bahasa Yunani) *techno* artinya “keahlian” dan *logia* artinya “pengetahuan”. Teknologi Informasi secara umum dapat dimanfaatkan melalui berbagai hal seperti untuk sarana pengelolaan data,

penyimpanan, dan pencarian atau pengumpulan informasi dalam berbagai metode. (Yunus, 2019). Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam pertimbangan dalam penelitian ini yaitu didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aminudin & Agustine (2023) menghasilkan penelitian yang menunjukkan adanya peranan besar dalam penggunaan teknologi informasi dalam komunikasi organisasi. Secara internal dapat mempermudah interaksi antar sesama di organisasi sehingga dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sedangkan penggunaan teknologi informasi dalam komunikasi organisasi secara eksternal dapat mempermudah dan mempercepat komunikasi dengan pihak eksternal, mendapatkan ilmu-ilmu baru melalui berbagai pelatihan daring, memangkas biaya operasional serta mempermudah dalam hal kerja sama birokrasi. Kesimpulannya bahwa teknologi informasi membawa peranan dalam komunikasi organisasi sehingga dapat berjalan dengan baik serta dapat mempersingkat waktu komunikasi dan mendapatkan timbal balik dengan cepat.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marhaen & Jaenab (2021) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan manfaat yang signifikan dalam upaya untuk mengembangkan kapasitas dari kinerja karyawan di suatu perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2019) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada PT. Bosowa Semen. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya pemahaman karyawan terkait dengan teknologi informasi akan sejalan dengan peningkatan produktivitas kinerja, dan juga berpengaruh positif pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang mana menurut Manab (2015) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu aktivitas ilmiah dalam rangka pengumpulan data penelitian, yang selanjutnya disusun berdasarkan suatu kriteria tertentu, setelah adanya penyusunan data penelitian kemudian diintrepetasikan. Sedangkan menurut Denzin dan Lincoln (1994) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai multi metode dalam fokus, yang melibatkan pendekatan interpretatif naturalistik pada subyek materinya. Hal ini dimaksudkan bahwa para pelaku penelitian kualitatif selalu berdasarkan pada keadaan riil dalam periode penelitiannya, hal ini diintrepetasikan

dengan menafsirkan makna dari fenomena yang ada dan berkaitan dengan penelitian. Dalam rangkaian penafsiran fenomena yang terjadi maka perlu pandangan banyak perspektif yang kemudian disatukan agar mudah untuk dipahami. Penggabungan perspektif dilakukan karena agar informasi yang dikumpulkan bisa lebih lengkap dan bisa memaknai makna dari segala fenomena dalam penelitian.

Penelitian kualitatif lebih ditekankan pada proses, yaitu proses dalam melihat fakta dan gejala dalam fenomena yang terjadi. Fenomena yang berkaitan dengan penelitian harus dipahami penuh oleh peneliti agar tidak terjadi kesalahan penafsiran ciri khas lain dari data kualitatif adalah deskriptif. Data deskriptif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk teks. Karena segala bentuk pernyataan memang perlu dijelaskan dengan teks dan tidak hanya bisa diungkapkan melalui angka karena hakikatnya angka itu hanyalah simbol. Simbol tidak memiliki arti pada dirinya sendiri. deskripsi data merupakan suatu upaya untuk menampilkan data agar data yang ditampilkan dapat didefinisikan dengan mudah. Dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari empat variabel independen yaitu sumber daya manusia (X1), budaya organisasi (X2), *knowledge sharing* (X3) dan teknologi (X4). Dengan satu variabel dependen yaitu Learning Organization sebagai (Y).

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret hingga bulan April 2023. Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *Literature Review*. *Literature Review* sendiri dapat diartikan sebagai pencarian sumber bacaan atau yang dijadikan sebagai rujukan aktivitas intelektual. Dalam Nursalam et al. (2020) *Literature review* didefinisikan sebagai analisis terintegrasi tidak hanya sebatas ringkasan dari sumber bacaan, tetapi juga berkaitan langsung dengan pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Dalam hal ini literatur menunjukkan hubungan antara pernyataan dan pertanyaan yang dirumuskan dalam suatu penelitian. Pada penelitian kualitatif, perlu pencarian dan pengimplementasian beragam literatur yang relevan, dalam hal ini kapan dan konteks literatur yang digunakan memiliki variasi berdasarkan jenis penelitian kualitatif yang dilakukan.

Literatur review yang merupakan rangkuman yang menyeluruh dari beberapa studi penelitian yang ditentukan berdasarkan tema tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang mana dalam perolehannya didapat dari studi terkait penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan tema pembahasan. Data

diperoleh dengan cara sistematis berupa aktivitas pengumpulan dan pengevaluasian secara kritis, yang kemudian atas temuan dari hasil studi literatur yang dilakukan diintegrasikan menjadi pertanyaan penelitian atas topik yang akan diangkat. Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Penulisan dalam penelitian ini mengadopsi hampir 80% artikel-artikel nasional yang dimuat pada berbagai platform penyedia jurnal dengan skala pembahasan tentang *Learning Organization*. Data-data yang dicari dan dikumpulkan merupakan judul dari penelitian ini, kata kunci dan abstrak pada topik penelitian yang berhubungan dengan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Learning Organization

Gagasan *learning organization* yaitu dimana ketika suatu organisasi mampu dalam melaksanakan proses pendidikan atau pembelajaran mandiri dalam skala besar secara berkelanjutan sehingga organisasi memiliki kapasitas kemampuan untuk bereaksi secara cepat terhadap perubahan yang terjadi (Baiti et al., 2022). Dalam hal ini untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan dan mampu menjalankan kegiatan usaha perusahaan, maka karyawan diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran dan keinginan untuk belajar dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Febrina et al. (2020) *organizational learning* adalah proses yang melibatkan pemahaman, penyaluran atau penyebaran, penafsiran, dan penyimpanan informasi. Adapun menurut Martarina & Isyandi (2018) *learning organization* adalah sistem belajar yang bermanfaat bagi bisnis perusahaan dan karyawannya, karena dengan penerapannya memungkinkan mereka untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai pemilik dan karyawan, juga memungkinkan mereka untuk memecahkan masalah dengan bekerja sama dengan tim, mengembangkan ide-ide baru melalui interaksi antara individu dan sosial sehingga meningkatkan moral, produktivitas kerja, dan mengurangi tingkat ketidakhadiran bahkan pergantian pekerjaan.

Kualitas SDM

Salah satu komponen kunci dari setiap organisasi adalah faktor manusia dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Mengingat pentingnya unsur manusia yang dapat memberikan keuntungan dan mempertahankan perusahaan dalam keberhasilan

mencapai sebuah tujuan. Pernyataan ini di dukung oleh Sutrisno (2009) bahwa karyawan yang siap, mampu, dan waspada untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi disebut dengan sumber daya manusia. Tingkat kompetensi dan produktivitas yang tinggi dibutuhkan dari pegawai untuk mensukseskan visi dan misi perusahaan. Suatu organisasi baik yang bersifat profit ataupun nonprofit akan sulit mencapai dan mewujudkan tujuannya, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang serta tujuan dan sasaran jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dan memadai karena karyawan termasuk salah satu faktor produksi yang memiliki akal, pikiran, pengetahuan dan kemampuan (Kasanah, 2022).

Ini akan menjadi tantangan bagi organisasi untuk mempertahankan perkembangan dan kemajuannya saat ini dan masa depan melalui SDM yang dimilikinya dimana tanpa adanya dukungan karyawan dengan kualitas keterampilan dan kemampuan operasional yang baik perusahaan akan sulit bertahan (Syahbudi et al., 2022).

Berikut adalah beberapa pengaruh sumber daya manusia terhadap terciptanya *learning organization*:

1. Kemampuan SDM dalam memperoleh, memahami, dan mengaplikasikan pengetahuan baru: Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tersebut akan dapat memberikan kontribusi besar dalam terciptanya *learning organization*. Hal ini karena mereka dapat menjadi sumber informasi dan pengalaman baru bagi organisasi serta dapat membantu dalam menciptakan dan memperbaiki proses dan sistem organisasi.
2. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif antar anggota organisasi: SDM yang mampu berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dengan anggota organisasi lainnya dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk pembelajaran dan inovasi. Dengan demikian, organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan.
3. Motivasi dan komitmen untuk belajar dan berinovasi: SDM yang memiliki motivasi dan komitmen untuk belajar dan berinovasi akan dapat mempercepat terciptanya *learning organization*. Hal ini karena mereka akan terus mencari dan menciptakan peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi.
4. Kepemimpinan yang mendukung pembelajaran dan inovasi: kepemimpinan yang

memfasilitasi pembelajaran dan inovasi menjadikan pegawai merasa didukung dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam upaya pembelajaran organisasi.

5. Pengembangan SDM yang berkelanjutan: aspek ini merupakan salah satu kunci utama dalam terciptanya *learning organization*. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan SDM akan memiliki SDM yang lebih mampu untuk menghasilkan inovasi dan peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan.

Budaya Organisasi

Suatu sistem makna bersama yang membuat suatu organisasi memiliki karakteristik tersendiri dan berbeda dari organisasi lain dikenal sebagai budaya organisasi (Febrina et al., 2020). Menurut Baiti et al. (2022) budaya organisasi berhubungan dengan norma, nilai, etos kerja, dan sikap yang dianut bersama oleh setiap bagian organisasi. Elemen-elemen tersebut berfungsi sebagai landasan dasar untuk pengawasan karyawan dalam menyelesaikan konflik, berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan memiliki ikatan kerja sama yang tinggi dengan karyawan lain.

Indikator pengaplikasian dalam budaya organisasi dapat berupa tingkat kesadaran karyawan yang tinggi terhadap perubahan yang terjadi dilingkungan internal maupun eksternal organisasi yang kemudian mendorong terbentuknya organisasi yang senantiasa mempelajari perubahan guna pengambilan langkah strategik untuk beradaptasi. performa yang stabil dan cenderung meningkat dalam pelaksanaan kerja oleh karyawan. sehingga apabila dalam sebuah organisasi memiliki orientasi yang sama atau persepsi mengenai pencapaian suatu tujuan telah sama maka proses pencapaian visi dan misi tersebut akan terwujud dan tercapai dengan hasil yang baik (Martarina & Isyandi, 2018).

Untuk produktivitas karyawan yang lebih baik, diperlukan karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan. Untuk mencapai tujuan ini salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kondisi kerja karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas bisnis adalah budaya organisasi (Baiti et al., 2022). Adapun guna mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan maka perlu adanya kontribusi dan peran dukungan yang maksimal dari sisi manajemen, dukungan tersebut dapat diberikan dalam bentuk *learning organization* (Rumijati, 2020).

Dilihat dari tujuan yang hendak dicapai dari adanya *learning organization* dengan secara ringkas bermaksud untuk membentuk sebuah organisasi dengan kapasitas yang

kuat untuk terus mendapatkan, memanfaatkan, dan berbagi pengetahuan secara berkelanjutan dengan berorientasi pada keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Regiana (2014) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat mendorong iklim belajar pada suatu organisasi, yang dalam hal ini akan berpengaruh terhadap terciptanya *learning organization*. Dimana untuk membangun *learning organization* dibutuhkan sumber daya manusia yang manusia-manusia yang memiliki kompetensi tinggi. Adapun apabila tingkat kompetensi SDM atau karyawan tersebut diharapkan pada tingkat yang maksimal maka diperlukan juga peningkatan kemampuan perusahaan dalam menciptakan iklim dan suasana kondusif untuk belajar (Martarina & Isyandi, 2018).

Jika iklim dan suasana telah diciptakan secara kondusif maka akan bersinergi terhadap penerapan konsep *learning organization* pada perusahaan. Dalam hal ini akan terbentuk organisasi yang secara terus menerus meningkatkan dan memperluas kemampuannya untuk menciptakan tujuan yang ditentukan (Rumijati, 2020).

Knowledge Sharing

Knowledge atau pengetahuan adalah gabungan dari berbagai jenis pemikiran, nilai, informasi kontekstual dan bahkan wawasan ahli yang disusun sedemikian rupa secara sistematis sehingga menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi, menilai, dan menggabungkannya (Nuringtyas & Susanto, 2022). Pengetahuan termasuk dalam sumber daya yang kompetitif, dengan adanya unsur kompetitif tersebut maka akan sangat baik bagi suatu perusahaan jika mengedepankan dan juga mengembangkan pengetahuan agar dapat menghadapi persaingan secara global. Suatu perusahaan yang mengedepankan pada pengembangan pengetahuan akan melahirkan karyawan yang lebih kompeten dalam pekerjaannya dikarenakan mereka sudah dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Seiring dengan perkembangan zaman, pengetahuan juga terus mengalami pembaharuan yang semakin komprehensif dengan demikian pengelolaan di bidang ilmu pengetahuan memang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan sebagai suatu upaya Untuk menghadapi dinamika perubahan zaman, agar dapat terus berkontribusi dalam pengoptimalan produktivitas suatu lembaga.

Menurut Hermanto et al. (2022) fenomena berbagi pengetahuan memang kompleks, namun sangat menarik dan penting untuk pengembangan masa depan di segala bidang. Manajemen pengetahuan mendukung upaya diberlakukannya *learning organization* yang jika dikaitkan dengan pengetahuan maka *learning organization*

merupakan suatu proses dimana pengetahuan dan perubahan nilai-nilai dasar dari organisasi diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas organisasi dalam membentuk suatu keputusan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Listiani et al., 2022). Dalam konteks ini pengetahuan sangat diperlukan untuk membantu karyawan dalam mendapatkan sumber informasi, pengetahuan tentunya berperan aktif bagi peningkatan kompetensi para karyawan di perusahaan, manajemen pengetahuan difungsikan sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja organisasi agar *output* yang dihasilkan jelas. Dalam kaitannya dengan *learning or organization*, pengetahuan dapat dilihat dari dua sisi yaitu pengetahuan eksplisit yang mana pengetahuan memiliki ciri khas mudah didapatkan, dibagikan serta dipresentasikan dalam berbagai media seperti audio, buku dan video. Adapun sisi pengetahuan yang lain yaitu *tacit knowledge* atau pengetahuan yang tersembunyi, definisi umum dari *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang sumbernya dari dalam diri seorang individu, pengetahuan ini cenderung sulit untuk diinterpretasikan.

Dalam proses *knowledge sharing* yang mana dilaksanakan oleh internal perusahaan dilaksanakan dengan metode seperti pertemuan berkala, pemberian pelatihan dan pengedaran informasi melalui berbagai media. Namun pengimplementasian *knowledge sharing* menurut Yusuf & Husni (2019) dalam suatu organisasi dapat lebih maksimal realisasinya dengan penerapan langkah-langkah berikut;

a. Sosialisasi

Dalam rangka menyukseskan implementasi *knowledge sharing* tahapan sosialisasi dilakukan dengan mengadakan pertemuan tatap muka melalui diskusi organisasi dengan merujuk pada dialog yang sesuai dengan tujuan perusahaan berdasar dari pengetahuan dan pengalaman para pihak terkait, sehingga akan menciptakan suatu pengetahuan yang baru.

b. Eksternalisasi

Dalam hal eksternal pengimplementasian pengetahuan dilaksanakan dengan mendatangkan pihak luar yang akan mengadakan suatu pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan serta meningkatkan kompetensi dalam suatu lembaga pendidikan tersebut. Pelatihan yang dilakukan harus dengan intensitas yang rutin agar proses *knowledge transfer* menjadi lebih maksimal, sehingga kualitas sumber daya di suatu perusahaan juga akan meningkat.

c. Kombinasi

Proses *knowledge transfer* dalam hal ini dilaksanakan dengan mengkombinasikan media dengan pengetahuan yaitu dengan mengfungsikan berbagai platform yang dapat dijadikan sebagai wadah untuk penyampaian pengetahuan, yaitu salah satunya pemanfaatan teknologi internet dengan menciptakan forum diskusi yang dapat diakses secara online.

d. Internalisasi

Internalisasi merupakan suatu tahapan yang mana harus dilakukan oleh internal dari perusahaan, dalam hal ini dilaksanakan dengan pengumpulan sumber informasi berupa dokumen dengan tujuan untuk dipublikasikan secara internal agar bisa menjadi sumber bacaan bagi pihak lain, yang mana akan berdampak pada meningkatnya kapasitas dan kapabilitas pengetahuan sumber daya manusia dalam internal suatu organisasi.

Teknologi

Dasar kata teknologi adalah *techne* yang berarti seni, kemampuan, atau suatu keahlian ilmu dan keterampilan ilmu (Agustian & Salsabila, 2021). Teknologi dapat memainkan peran penting dalam menciptakan sebuah *learning organization* untuk digunakan sebagai penunjang dalam melakukan berbagai aktivitas baik yang berkaitan dengan *learning organization*. Teknologi merupakan alat (tools) yang dapat digunakan dalam rangka percepatan proses pembelajaran, proses pengelolaan pengetahuan yang terdokumentasi, dan *knowledge sharing*. Teknologi erat kaitannya dengan pembelajaran dalam rangka peningkatan nilai profit dan kompetensi bersaing (Sustaningrum, 2019).

Teknologi menjadi salah satu media untuk transfer informasi. Sistem ini harus merepresentasikan pengalaman secara efisien dan efektif sehingga pengguna dapat memahami dan menerimanya dengan benar. Sistem yang digunakan organisasi ini dianggap mendukung dan efektif dalam mengolah informasi sebagai sistem pembelajaran menjadi lebih efisien dalam menyampaikan konten (Irfani, 2018).

terdapat tiga prinsip dasar yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pemanfaatan dan peningkatan teknologi pembelajaran, diantaranya:

1. Pendekatan sistem (system approach), yaitu cara yang tersusun berkesinambungan dan memiliki arah dalam pemecahan permasalahan, artinya perlu tindakan melihat seluruh situasi secara menyeluruh dengan semua bagian yang saling berhubungan.

2. Perhatiannya terfokus pada peserta didik, yang mana dalam hal ini adalah karyawan, yang berarti bahwa upaya pendidikan, pembelajaran, dan pelatihan harus lebih terfokus pada karyawan.
3. Pemanfaatan sumber belajar secara maksimal dan sebervariasi mungkin (*utilizing learning resources*), anggota berkembang karena berinteraksi dengan berbagai sumber belajar yang maksimal dan beragam..

Berikut ini adalah beberapa pengaruh teknologi terhadap terciptanya *learning organization*, yaitu:

1. Akses ke sumber daya belajar

Teknologi memungkinkan akses mudah ke sumber daya belajar, seperti kursus online, Dengan demikian, karyawan dapat belajar secara mandiri dan terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

2. Kolaborasi dan komunikasi

Teknologi juga memungkinkan kolaborasi dan komunikasi yang lebih mudah antara karyawan di berbagai departemen dan lokasi geografis. Untuk memungkinkan tim berbagi pengetahuan, pengalaman, serta belajar satu sama lain.

3. Pengukuran kinerja

Teknologi dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan tim secara real-time. Dengan begitu, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik.

4. Pembelajaran adaptif

Teknologi dapat digunakan untuk memberikan pembelajaran adaptif yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Ini memungkinkan karyawan untuk memusatkan perhatian pada topik yang paling relevan.

5. Pemantauan dan analisis

Teknologi dapat digunakan untuk memantau, menganalisis data kinerja dan pembelajaran karyawan. Ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tren dan pola yang membantu dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil berupa adanya tingkat urgensi yang tinggi dari variabel kualitas SDM, budaya organisasi, *knowledge sharing*, dan teknologi terhadap terciptanya *learning organization*. Masing-masing faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga apabila dijalankan secara runtut dan terstruktur maka akan mempermudah tercapainya *learning organization* dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan *learning organization*, maka suatu organisasi harus mengembangkan kualitas SDM, menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran, menggunakan teknologi yang tepat, dan membangun sistem *knowledge sharing* yang efektif. Dengan tindakan-tindakan ini, maka suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan menjadi sebuah organisasi pembelajar.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, N., & Salsabila, U. H. (2021). Peran Teknologi Pendidikan dalam Pembelajaran. *Islamika*, 3(1), 123–133. <https://doi.org/10.36088/islamika.v3i1.1047>
- Aminudin, A., & Agustine, M. (2023). Peranan Teknologi Informasi Dalam Komunikasi Organisasi Dimasa Pandemi. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Dan Politik (KONASPOL)*, 1, 59. <https://doi.org/10.32897/konaspol.2023.1.0.2358>
- Arum Sekarlaras, A. F., & Huliselan, J. J. (2022). Pengaruh Kontribusi Budaya Organisasi dan Kapabilitas Teknologi Terhadap Organizational Learning. *NCBA*, 647–668.
- Baiti, T., Andayani, N., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2022). Model Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi , Learning Organization , dan Knowledge Sharing. *JIMKES*, 10(2), 211–224. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1315>
- Farida, N. (n.d.). *218124-13-Meningkatkan-Kualitas-Sumber-Day-Man*.
- Febrina, S. C., Ratnasari, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Keterlibatan Kerja , Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi. *SENASIF*, 2178–2190.
- Hermanto, Agusdin, & Handayani Rinuastuti, B. (2022). PENGEMBANGAN MODEL KNOWLEDGE SHARING PADA ORGANISASI PEMBELAJAR (LEARNING ORGANIZATION : KAJIAN PADA PERGURUAN TINGGI Jurnal Magister Manajemen Unram. *Jmm Unram-Master of Management ...*, 11(2), 169–178. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.721>
- Hidayati, D., Habra, D., & Dian safina, W. (2022). pengaruh learning organization dan

- kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan pusat statistik kabupaten deli serdang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5277–5290.
- Irfani, M. H. (2018). Pengaruh Teknologi Knowledge Management Terhadap Kreativitas dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang. *JUSIFO (Jurnal Sistem Informasi)*, 4(2), 165–179.
- Kasanah, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Kelengkapan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kota Semarang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 1–11.
- Listiani, T., Gunawan, S., Kurniati, T., & Ningrum, R. (2022). *Implementation Of Learning Organizations In Public And Private Sector Organizations In Several Local Governments In West Java Province*. <https://doi.org/10.4108/eai.15-9-2021.2315253>
- Manab, A. (2015). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif* (K. Aibak (ed.); I). KALIMEDIA.
- Marhaen, M., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Potensi Dan Kinerja Pegawai Di BPMDES Kabupaten Bima. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 886–895. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.466>
- Martarina, & Isyandi, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kompetensi dan Learning Organization Aparatur Sipil Negara Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(1), 110–127.
- Nuringtyas, R., & Susanto, T. D. (2022). Variasi Evaluasi Faktor Adopsi Knowledge Management System (Tinjauan Pustaka Sistematis). *Journal of Information System, Graphics, Hospitality and Technology*, 4(2), 71–76. <https://doi.org/10.37823/insight.v4i2.230>
- Nursalam, Kusnanto, & Mishabahatul. (2020). *Pedoman Penyusunan Literature Review dan Systematic Review* (D. Priyanti (ed.)). Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Dilarang.
- Putri, I. R., & Fauziah Yusuf, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, XVIII(1), 143–154.
- Putri, Mulya, G. A., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(3), 286–299.
- Regiana, L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Learning Organization pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Kementrian Hukum dan HAM RI. *Jurnal OE*, VI(2), 164–185.

- Rumijati, A. (2017). *PERAN KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI PADA PENGARUH*. 32, 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Rumijati, A. (2020). *PERAN KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI PADA PENGARUH LEARNING ORGANISATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jufnal Ekonomi Dan Keuangan*, 32, 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Saputra, A. F. (2022). Iklim Organisasi dan Urgensinya Terhadap Knowledge sharing. *Jurnal Family Education*, 2(4), 312–318.
- Sustaningrum, R. (2019). *PENGARUH TEKNOLOGI PADA ABSORPTIVE LEARNING CAPACITY TERHADAP INNOVATION CAPABILITY MAHASISWA*. 3(4), 5–17.
- Syahbudi, M., Studi, P., Islam, E., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *PERAN LEARNING ORGANIZATION DALAM MENINGKATKAN*. 1(5), 707–716.
- Yulianti, Y., Arwani, Wijaksana, T., Hanafiah, & Tejawani, I. (2022). Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *Penguatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, 7(1), 97–106.
- Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknolohi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 14–32.
- Yusuf, M., & Husni, A. N. A. (2019). Knowledge Management sebagai upaya Learning Organization di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta. *Jurnal Al Idaroh*, 3(2), 53–71.