

**PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI *INTERVENING
VARIABLE* PADA KARYAWAN PT BUMITAMA GUNAJAYA AGRO
KOTA JAKARTA SELATAN**



Skripsi Oleh:

SINTIA

01011281924215

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI INTERVENING VARIABLE PADA PT BUMITAMA GUNAJAYA AGRO KOTA JAKARTA SELATAN

Disusun oleh :

Nama : Sintia
NIM : 01011281924215
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, Juni 2023

Panitia Ujian komprehensif

Penguji Skripsi,

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Pembimbing Skripsi,

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. M. Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sintia
NIM : 01011281924215
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Intervening Variable Pada PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan “

Pembimbing : Parama Santati,S.E., M.Kom

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, Juni 2023



Sintia

01011281324215

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Learning Organization* terhadap Kinerja karyawan Dengan Kompetensi Sebagai *Intervening Variable* Pada PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan ‘. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak terutama dukungan dari keluarga dan dosen pembimbing saya. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, Juni 2023

Sintia
01011281324215

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini .Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan doa serta dukungan terkhusus mama yang sangat saya sayangi, Terimakasih ma sudah mengantarkan dan mendoakan tia sampai di titik ini ma. I Love you so much ma.
2. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Pembimbing saya, Terimakasih banyak ibu atas semua arahan, saran, motivasi, dan dukungan yang ibu berikan kepada sintia, berkat dukungan dan bantuan ibu akhirnya saya bisa menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Menjadi salah satu mahasiswa bimbingan ibu merupakan kebaikan tuhan yang selalu saya syukuri, Semoga ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Bapak Dr.Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen
5. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku dosen pembimbing akademik
6. Kak Akbar, Ayuk Kiki, Kak Idham, kak ejak, ayuk icha yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil, terimakasih sudah menjadi ayuk dan kakak yang sangat menyayangi adiknya,penulis beruntung bisa menjadi adik kalian

7. Mama ita, Papa alex, dan Ayuk lia yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk kelancaran selama saya menyelesaikan studi hingga penulisan skripsi ini.
8. Teruntuk Sahabat sahabat saya yang senantiasa mendukung dan mendoakan (Fitriyanti, Peni, Fitri Alzena, Dera, Sarrinni) thankyou gaes sudah menjadi sahabat yang sangat baik
9. Oyen, anak bunda tersayang sebagai mood booster dan penyemangat
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas segala bantuan dan doanya dalam menyelesaikan skripsi
11. Last but not least. Thank you to myself, finally you did it sin. Great Job.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun dan dapat menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi orang lain.

Palembang, Juni 2023

Sintia

01011281324215

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 11/13
FACULTAS EK. MU

PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI *INTERVENING VARIABLE* PADA PT BUMITAMA GUNAJAYA AGRO KOTA JAKARTA SELATAN

Oleh :

Sintia, Parama Santati, S.E., M.Kom

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, penting bagi organisasi untuk memperoleh keunggulan *kompetitif* melalui peningkatan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah implementasi konsep *Learning Organization* yang mempromosikan pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Learning Organization* terhadap kinerja, dengan kompetensi sebagai *intervening variable*. Penelitian ini dilakukan di PT Bumitama Gunajaya Agro. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak LISREL 8.8. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro yang berjumlah 150 orang. Uji kecocokan model menggunakan Chi-Square test, RMSEA, CFI dan GFI. Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar analisis terhadap permasalahan penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Learning Organization* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi juga berperan sebagai variabel *intervening* yang secara positif memediasi hubungan antara *Learning Organization* dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi konsep *Learning Organization* yang melibatkan karyawan dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Learning Organization*, kompetensi, kinerja, variabel *intervening*.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. M. Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ABSTRACT

ASLI
BIDANG MANAJEMEN 22/33
ABDI-118 16/16

THE INFLUENCE OF LEARNING ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPETENCE AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT BUMITAMA GUNAJAYA AGRO KOTA JAKARTA SELATAN

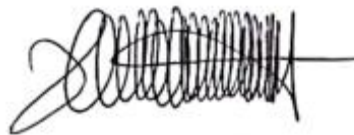
By :

Sintia, Parama Santati, S.E., M.Kom

In an era of increasingly complex business competition, it is important for organizations to gain competitive advantage through increased performance. One of the factors that can influence organizational performance is the implementation of the Learning Organization concept which promotes learning and human resource development. The purpose of this research is to examine the effect of Learning Organization on performance, with competence as an intervening variable. This research was conducted at PT Bumitama Gunajaya Agro. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the help of LISREL 8.8 software. The sample used in this study were 150 employees of PT Bumitama Gunajaya Agro. Model fit test used Chi-Square test, RMSEA, CFI and GFI model. The results of data analysis show that Learning Organization has a significant positive effect on employee performance. In addition, competence also acts as an intervening variable that positively mediates the relationship between learning organization and performance. These findings indicate that the implementation of the Learning Organization concept which involves employees in competency learning and development can improve employee performance.

Keyword : Learning Organization, competence, performance, intervening variable

**Approved by,
Head of Management,**



Dr. M. Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASLI
12/11/2021
Keb

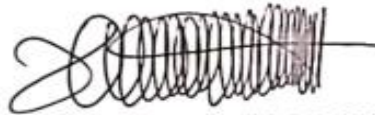
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Sintia
NIM : 01011281924215
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Sebagai *Intervening Variable* Pada PT Bumitama gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Learning Organization.....	12
2.1.2 Kompetensi.	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	21
2.2 Kerangka Berpikir	35
2.3 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2 Rancangan Penelitian	37
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.5 Teknik dan Pengumpulan Data	40
3.6 Metode Analisis Data	42
3.7 Definisi Operasional	50
BAB IV.....	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	55
4.2 Profile Responden	56
4.3 Hasil Penelitian	57

4.4 Pembahasan	73
BAB V.....	76
KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
4.1 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA 78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia usaha dan dunia bisnis persaingan global dan persaingan strategi bisnis yang semakin ketat pada lingkungan bisnis yang semakin bergejolak, kompleks, tidak pasti (VUCA) (Brier & Lia Dwi Jayanti , 2020). Akibatnya organisasi harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja untuk

mempertahankan keberlangsungan dan kesuksesan mereka. Hal ini menuntut organisasi memiliki keunggulan tersendiri agar bisa terus bersaing dan mempertahankan eksistensinya di pasar. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menjadi organisasi pembelajar atau *learning organization* (Senge, 2013)

Learning organization merupakan sebuah konsep yang mengacu pada organisasi yang mampu terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan *eksternal* dan *internal*, organisasi pembelajar juga mendorong pengembangan karyawan melalui pembelajaran dan pengembangan diri (F.R.Kuo, 2019). Selain itu *learning organization* juga dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk terus-menerus melakukan proses pembelajaran (*self learning*) sehingga Organisasi tersebut memiliki “kecepatan berpikir dan bertindak” dalam merespon beragam perubahan yang muncul (Masrukhin, 2015).

Learning organization memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena organisasi yang mampu membangun budaya pembelajaran yang kuat dapat memberikan dukungan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan (Argote, 2011).

Kompetensi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien (T.C Huang, 2016). Artinya, kompetensi karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja organisasi.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja organisasi (Krisnawati, 2021). Kompetensi

yang tinggi dapat dicapai jika karyawan terus belajar. Dengan demikian, ada kaitan antara *learning organization*, kompetensi, dan kinerja (Purnomo, 2020)

Organisasi pembelajar mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Selain itu, organisasi pembelajar juga mampu meningkatkan inovasi dan efisiensi, yang dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Senge, 2013).

Organisasi pembelajar dan peningkatan kompetensi karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahardjo & Purwanto, 2018). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pembelajaran dan pengembangan karyawan, serta menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi serta menerapkan *learning organization* dalam perusahaan (Anggriani, 2017).

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *learning organization* dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggara (2019) menyimpulkan *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian oleh Safitri (2018) yang menunjukkan bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggara, 2019) dan (Safitri, 2018) berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumiarsih, 2017) yang menyimpulkan *learning organization* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Bumitama Gunajaya Agro (BGA) adalah perusahaan agribisnis yang ber-

gerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. PT Bumitama Gunajaya Agro didirikan pada tahun 1996 dan terdaftar di *Singapore Exchange* pada tahun 2012, PT Bumitama Gunajaya Agro dan anak perusahaannya telah berkembang menjadi salah satu penanam Tandan Buah Segar (TBS) terkemuka dan produsen *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) di Indonesia.

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap Pada PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022 Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Human Capital Departement	42
2	Accounting department	38
3	Corporate Finance	34
4	Plasma Funding	3
5	Tax Development	16
6	Treasury	9
7	Estate Development Service	9
8	Sustainability project	9
9	GIS Development	7
10	Engineering Support	15
11	Program Development Audit	7
12	Information Technology (IT)	55
TOTAL		244

Sumber : PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022

Tabel 1.1 memperlihatkan jumlah karyawan tetap *Head Office* PT Bumitama Gunajaya Agro tahun 2022. Total karyawan tetap berjumlah 244 orang, Dimana *departemen Information Technology* (IT) memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu sebesar 55 orang dan *Departemen Human Capital* sebanyak 42 Orang. Dalam Perusahaan, Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan Berikut data mengenai Penilaian kinerja Karyawan Tetap Pada PT Bumitama Gunajaya Agro.

Tabel 1.2 Data Penilaian kinerja Karyawan Tetap Pada PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022

No	Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Baik Sekali	87	35 %
2	Baik	124	51 %

3	Cukup	22	9%
4	Kurang	8	4% %
5	Sangat Kurang	3	1%
Total		244	100%

Sumber : PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022

Tabel 1.2 memperlihatkan penilaian kinerja karyawan tetap *Head Office* PT Bumitama Gunajaya Agro tahun 2022. Sebagian besar karyawan (51 %) berkinerja baik. Namun demikian, masih ada karyawan yang berkinerja cukup dan kurang (13%). Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja antara lain dengan meningkatkan kompetensi karyawan. Berikut data mengenai tingkat pendidikan karyawan *head office* Pada PT Bumitama Gunajaya Agro.

Tabel 1.3 Data Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022 Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Tingkat Pendidikan			
		SMA	D3	S1	S2
1	Human Capital Departement	6	3	26	7
2	Accounting department	5	7	18	8
3	Corporate Finance	2	4	18	10
4	Plasma Funding	0	0	3	0
5	Tax Development	3	0	10	3
6	Treasury	0	0	9	0
7	Estate Development Service	2	0	6	1
8	Sustainability project	2	0	7	0
9	GIS Development	2	0	5	0
10	Engineering Support	3	2	6	4
11	Program Development Audit	0	1	5	1
12	Information Technology (IT)	5	9	30	11
Total		26	24	137	45

Sumber : PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022

Tabel 1.3 memperlihatkan tingkat pendidikan karyawan tetap Head Office PT Bumitama Gunajaya Agro tahun 2022. Dimana jumlah karyawan dengan tingkat Pendidikan Strata 1 (S1) menjadi jumlah terbanyak yaitu berjumlah sebesar 137 orang (56%) dan jumlah karyawan dengan tingkat Pendidikan D3 menjadi jumlah paling sedikit yaitu sebesar 24 orang (9%).

PT Bumitama Gunajaya Agro sebagai organisasi yang telah menerapkan *learning organization* yang dinamai **Bumitama Corporate University (BCU)** seringkali mengadakan pelatihan serta pengembangan bagi karyawan Head Office maupun karyawan operasional.

Berikut ini data mengenai jumlah karyawan *head office* yang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Bumitama Corporate University (BCU).

Tabel 1.4 Data Jumlah Karyawan yang Mengikuti Program Pelatihan dan Pengembangan karyawan pada tahun 2022

No	Nama Pelatihan	Peserta (orang)
1	New Orietation program 2022 (Batch 1)	17
2	New Orietation program 2022 (Batch 2)	16
3	Family engagement program	43
4	Comissioning (NEOP)	16
5	Department Head Development Program (DHDP) Batch 1	17
6	Manager Development Program (MDP) Batch 1	32
7	Retooling (Head Office)	17
8	Section Head Development Program (SHDP) Batch 1	31
9	Change Winning Mindset	7
10	Bootcamp UI/UX Design with Figma 2022	2
11	Pelatihan Model Statistik (Forecasting Produksi) dan Pengolahan Data Operasional	7
12	Basic Development Program Agronomy (BDP - A) Batch 33	3
13	BCP Technical (DJI Drone)	1
	TOTAL	208

Sumber : PT Bumitama Gunajaya Agro Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat BCU seringkali mengadakan pelatihan serta pengembangan bagi karyawan *head office*. Namun, hasil pengamatan pada *data-base* pelatihan ditemukan bahwa tidak semua karyawan diikuti sertakan pada pelatihan.

Sejalan dengan pengamatan yang telah dilakukan, berdasarkan wawancara dengan pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro yang menjelaskan bahwa PT Bumitama Gunajaya Agro telah menerapkan *learning organization* di dalam perusahaannya, akan tetapi pengimplementasiannya terhadap karyawan belum maksimal. Dilihat dari karyawan yang belum pernah atau hanya beberapa kali saja mendapatkan pelatihan dalam 10 tahun masa kerja sehingga mempengaruhi kompetensi yang mereka miliki dan hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Bumitama *Corporate University* memiliki sistem teknologi berbasis kompetensi berupa *Greatday* atau *link portal sunfish 6*. *Greatday* merupakan sebuah aplikasi yang digunakan karyawan untuk mengakses seluruh aktifitas pelatihan karyawan, yang mencakup nama pelatihan yang diselenggarakan, jadwal pelaksanaan pelatihan, penyelenggara kegiatan pelatihan dan kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. *Greatday* ini juga berfungsi sebagai riwayat kegiatan pengisian dan pengembangan kompetensi karyawan, pendaftaran *learning activity online*, monitoring kegiatan learning, *approval* kegiatan learning oleh superior, absensi online serta evaluasi *learning online*.

Adanya *Greatday* ini untuk mengatasi suatu permasalahan mengenai minimnya partisipasi karyawan dalam pelatihan-pelatihan dan kegiatan pembelajaran

maupun peningkatan kompetensi karyawan. Sehingga melalui *Greatday* atau *portal sunfish 6* diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta berperan aktif dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang terjadi di PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan serta permasalahan yang telah dijabarkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai *Intervening Variable* pada pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan telah menerapkan *learning organization* di dalam perusahaannya, Namun demikian, penerapannya terhadap karyawan belum maksimal, dilihat dari beberapa pegawai yang belum pernah atau hanya beberapa kali mendapatkan pelatihan sehingga memengaruhi kompetensi yang mereka miliki. Hal ini juga tentunya berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kompetensi pada karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bumitama

Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan ?

4. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan yang di *intervening* oleh kompetensi PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kompetensi pada karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan yang di *intervening* oleh kompetensi PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian yang saya lakukan ini :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan mengenai perkembangan sumber daya manusia terkhusus

mengenai permasalahan *learning organization*, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber informasi dan masukan bagi karyawan PT Bumitama Gunajaya Agro Kota Jakarta Selatan dapat berguna sebagai pertimbangan evaluasi mengenai *learning organization*, kompetensi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, W. G., Febriansyah, H., Darmawan, R., & Cintyawati, C. (2019). Learning organization and work performance in Bandung city government in Indonesia: a path modeling statistical approach. *Development and Learning in Organizations*, 33(5), 12–15. <https://doi.org/10.1108/DLO-03-2018-0033>
- Anggriani, R. (2017). *PENERAPAN LEARNING ORGANIZATION PADA PT. POS INDONESIA REGIONAL X MAKASSAR*. 1–120.
- Argote, L. (2011). *Organizational learning : From Experience to knowledge*.
- Basori, M. I. (2017). Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perpustakaan Universitas Airlangga. *Program Studi Ilmu Informasi Dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Surabaya*.
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). *Peran perguruan tinggi dalam menyiapkan pemimpin masa depan menghadapi era VUCA*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources*. Mc Graw-Hill Education.
- Dessler, G. (2017). *Human resource Management* (E. 15 (Ed.)). Pearson.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (16 th edit). Pearson.
- Dust, H. ., & Demneh, R. S. (2014). *Learning organizations and knowledge management : Which one enchances another one more ?*
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Et al., A. C. (2021). Impact of Training and Learning Organization on Employee Competence and Its Implication on Job Satisfaction and Employee Performance of Bank in Indonesia. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 140–156. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.753>
- F.R.Kuo, & Wu, C. S. (n.d.). *The Impact of Organizational Learning on Organizational Performance : A Conceptual Framework*. 2019.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- H.Jackson, R. L. M. J. (2017). *Human resources Management* (14 Th Edition (Ed.)). South-Western Cengage Learning.
- Harimu, Y. E., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2021). Pengaruh knowledge management dan learning organization terhadap kinerja karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(1), 47–51.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Kinerja : teori dan Aplikasi*. PT Bumi Aksara.
- Hassani, E., Gelard, P., Sharifzadeh, F., & Azad, N. (2022). The Impact of Learning Organizations on Employee Performance with an Emphasis on Network Communication Approach. *Education in the Knowledge Society*, 23, 1–15. <https://doi.org/10.14201/eks.26817>
- Krisnawati. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 29–38.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Learning Organization Dan Innovation Strategy Terhadap

- Daya Saing Bawang Putih Di Kabupaten Temanggung. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 93–112. <https://doi.org/10.32487/jshp.v4i2.755>
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Mangkunegara, A. P. 2007. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung. PT Refika Aditama.
- Marsh, S. J. (2014). *Competency Modelinbg an Undergraduate Management Degree Program*.
- Marsick, V. ., & Watkins. (2003). *Demonstrating the value of an Organizations learning culture : The dimensions of the learning organization questionnaire*.
- Marsick, V. ., & Watkins, K. . (2019). *The wiley Handbook of action research in education*.
- Marsick, V. J., & Watkins., K. E. (2015). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.
- Marsick, V. J., & Watkins., K. E. (2019). *Developing human resource development: Learning from the United States and United Kingdom*. Routledge.
- Masrukhin. (2015). Strategi Membangun Learning Organization (LO) dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Lulusan (Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas (SMA) NU Hasyim Asya'ari Kudus). *Quality: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 41–66.
- Matturungan, N. H., Kurniawati, R., & Sukmawati, A. (2016). Pengaruh Learning Organization, Kualifikasi Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDLP) Bogor Khususnya di Bidang Pelayanan Publik. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 267–271. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.08>
- Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9891>
- Mondy, R. W., M.Noë, R., & R.Premeaux, S. (2018). *Human Resources Management*. Pearson.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–25.
- P.Robbins, S., & A.judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (18th editi, Vol. 15, Issue 1). Pearson. <https://doi.org/10.2307/2391202>
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Purnomo, M. H., & B, P. (2020). *The Impact of learning organization and competency on employee performance : the mediating role of work engagement*.
- Putri, S. aprilia. (2020). *Pengaruh Learning Organization terhadap kinerja karyawan melalui work engagment pada karyawan Bank Bukopin Jember*.
- Rahardjo, T. H., & Purwanto, P. (2018). Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Xxx Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 136. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v1i2.962>
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai

- Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Senge, P. M. (2013). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the learning Organization*. Crown Business.
- Sugiyono. (2014). Penerbit Alfabeta.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2021). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(32), 1406.
- Sumiarsih, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Dengan Psychological Empowerment Sebagai Pemediasi Pada Guru Ipa Smp Se-Provinsi Jawa Tengah Dan DIY. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 19(04), 1–19.
- Surasni. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, organisasi pembelajaran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. *Inovasi JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN*, 18(2), 51–68.
- T.C Huang. (2016). *The Relationship between core competencies and organizational performances. International Journal of Organizational Innovation*. 21–30.
- Uniati, M. I. (2014). Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uk Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(Vol 8, No 1 (2014): APRIL 2014), 27–38. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.8.1.27-38>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik, dan Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Yunike, H., & Hatane, E. (2016). Analisa Hubungan Learning Organization Terhadap Competitive Advantage Dalam Meningkatkan Financial Performance Pada Sektor Perhotelan Di Jawa Timur. *Business Accounting Review*, 1(1), 265–276.