

Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital

Derby Pratama Indra Putri¹, Putri Nabila², Yelsa Mardha Tillah³, Sarjan M⁴

^{1,2}Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Riau, Indonesia

Korespondensi : derbypratamaindraputri@gmail.com

Article Info

Keywords:

Learning Organization;

Kinerja Karyawan;

Era Digital;

Manajemen Sumber Daya Manusia;

Organisasi Pembelajaran

This is an open access article under the

[CC BY-SA](#) license



Abstract

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja yang menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam meningkatkan daya saing organisasi adalah learning organization. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional, buku, serta penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan cara mengkaji dan mensintesis konsep learning organization dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa learning organization berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya belajar, pemanfaatan teknologi digital, peningkatan kompetensi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Penerapan learning organization juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, semakin efektif penerapan learning organization, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di era digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam dunia kerja, baik di sektor publik maupun swasta. Transformasi digital menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, kompetitif, dan berbasis teknologi informasi. Dalam kondisi tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga harus mampu mengembangkan sistem pembelajaran yang berkelanjutan agar karyawan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan era digital.

Salah satu pendekatan yang dianggap relevan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah konsep learning organization atau organisasi pembelajar. Menurut Senge (2006), learning organization adalah organisasi yang secara terus-menerus mengembangkan kapasitas anggotanya untuk menciptakan hasil yang diinginkan, menumbuhkan pola pikir baru, serta mendorong pembelajaran kolektif. Konsep ini menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian dari budaya organisasi, sehingga organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

Dalam konteks era digital, penerapan learning organization menjadi semakin penting karena perubahan teknologi yang sangat cepat menuntut organisasi untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawannya. Organisasi yang mampu menerapkan konsep ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif, karena karyawan lebih adaptif, inovatif, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan pembelajaran berkelanjutan berisiko tertinggal dalam persaingan.

Selain itu, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge (2017),

kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem organisasi yang mendukung pengembangan individu. Dalam hal ini, learning organization berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Namun demikian, implementasi learning organization di berbagai organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama dalam hal budaya berbagi pengetahuan, rendahnya inisiatif pembelajaran, serta kurangnya dukungan teknologi yang memadai. Di era digital, tantangan tersebut semakin kompleks karena organisasi dituntut untuk mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan pengelolaan pengetahuan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat agar konsep learning organization dapat diimplementasikan secara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa learning organization memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Garvin et al. (2008) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya pembelajaran yang kuat cenderung memiliki tingkat inovasi dan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian Wang dan Ahmed (2003) juga menemukan bahwa organizational learning berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor industri tradisional, sedangkan kajian yang secara khusus membahas penerapan learning organization dalam konteks era digital masih relatif terbatas. Perubahan cepat akibat digitalisasi menuntut adanya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep ini dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya pembelajaran yang berkelanjutan..

2. Tinjauan Pustaka

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta kebutuhan kompetensi dalam organisasi. Organisasi dituntut memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi karena perubahan teknologi berlangsung cepat dan berdampak pada proses kerja, komunikasi, serta pengambilan keputusan. Dalam kondisi tersebut, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui proses pembelajaran yang berlangsung secara terus-menerus di lingkungan organisasi.

Konsep learning organization menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk menghadapi perubahan tersebut. Senge (2006) menjelaskan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas anggotanya untuk mencapai hasil yang diinginkan, membangun pola pikir baru, dan melakukan pembelajaran secara kolektif. Organisasi pembelajar memungkinkan pengetahuan dan pengalaman individu menjadi sumber pembelajaran bersama sehingga organisasi mampu merespons perubahan lingkungan secara lebih cepat.

Dalam era digital, penerapan learning organization semakin penting karena karyawan dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menggunakan teknologi. Organisasi yang memiliki budaya belajar yang kuat cenderung lebih mampu mendorong inovasi, meningkatkan fleksibilitas kerja, serta membangun kemampuan adaptasi. Garvin et al. (2008) menekankan pentingnya lingkungan yang mendukung pembelajaran, proses berbagi pengetahuan, dan pengambilan keputusan berbasis informasi sebagai karakteristik organisasi pembelajar.

Sementara itu, kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting keberhasilan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan sistem organisasi. Dalam perspektif ini, learning

organization dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan meningkatkan kompetensi dan produktivitas melalui pembelajaran berkelanjutan.

Hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja juga didukung oleh penelitian Wang dan Ahmed (2003) yang menunjukkan bahwa organizational learning berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Namun, penerapannya masih menghadapi tantangan berupa rendahnya budaya berbagi pengetahuan, keterbatasan dukungan teknologi, dan kurangnya inisiatif pembelajaran.

Berdasarkan kajian tersebut, learning organization dapat dipandang sebagai strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Kemampuan organisasi dalam membangun budaya belajar, mengelola pengetahuan, memanfaatkan teknologi, dan mendorong inovasi akan menentukan kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan serta mencapai kinerja yang optimal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan untuk menganalisis secara konseptual penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital berdasarkan berbagai sumber literatur yang relevan. Menurut Creswell (2018), studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tertulis untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap suatu konsep atau fenomena.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan learning organization, kinerja karyawan, dan transformasi digital. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari publikasi lima hingga sepuluh tahun terakhir agar sesuai dengan perkembangan konsep manajemen modern di era digital.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengelompokkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan. Proses ini dilakukan dengan menelusuri database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan jurnal terakreditasi lainnya. Data yang telah terkumpul kemudian dikategorikan berdasarkan tema utama agar memudahkan proses analisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Menurut Krippendorff (2019), analisis isi merupakan teknik untuk menarik kesimpulan yang valid dari teks atau dokumen melalui proses interpretasi yang sistematis. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi konsep, membandingkan hasil penelitian terdahulu, serta mensintesis hubungan antara learning organization dan kinerja karyawan di era digital.

Tahapan analisis data dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) mengidentifikasi literatur yang relevan, (2) mengelompokkan literatur berdasarkan tema, (3) melakukan analisis isi terhadap konsep utama, (4) membandingkan temuan antarpengelitian, dan (5) menarik kesimpulan konseptual mengenai penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai literatur dari jurnal dan buku yang memiliki kredibilitas tinggi. Hanya sumber yang memiliki reputasi akademik yang baik yang digunakan dalam analisis, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana penerapan learning organization dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

4. Hasil Dan Pembahasan

Konsep Learning Organization di Era Digital

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa learning organization merupakan konsep yang semakin relevan di era digital karena menekankan kemampuan organisasi dalam terus belajar, beradaptasi, dan mengembangkan pengetahuan secara berkelanjutan. Senge (2006) menyatakan

bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi yang mampu mengembangkan kapasitas anggotanya untuk menciptakan hasil yang diinginkan, serta membangun pola pikir baru dalam menghadapi perubahan.

Di era digital, konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembelajaran konvensional, tetapi juga mencakup pemanfaatan teknologi informasi seperti e-learning, knowledge management system, dan platform digital lainnya. Hal ini memungkinkan proses pembelajaran berlangsung lebih cepat, fleksibel, dan dapat diakses kapan saja oleh karyawan.

Kinerja Karyawan di Era Digital

Hasil kajian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di era digital tidak hanya diukur dari produktivitas kerja, tetapi juga dari kemampuan adaptasi terhadap teknologi, inovasi, serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja.

Dalam konteks digital, karyawan dituntut untuk memiliki literasi digital, kemampuan problem solving, serta keterampilan kolaborasi berbasis teknologi. Organisasi yang mampu meningkatkan kompetensi tersebut akan memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi dan kompetitif.

Penerapan Learning Organization dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa penerapan learning organization memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Organisasi yang menerapkan budaya pembelajaran berkelanjutan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan inovasi karyawan.

Penerapan learning organization dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan berbasis digital, pengembangan e-learning, pembelajaran kolaboratif, serta sistem berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Garvin et al. (2008) menyatakan bahwa organisasi pembelajar memiliki kemampuan untuk menciptakan sistem pembelajaran yang terintegrasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dengan adanya sistem tersebut, karyawan menjadi lebih cepat dalam memahami perubahan teknologi, lebih adaptif terhadap tantangan kerja, serta lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Hubungan Learning Organization dan Kinerja Karyawan

Analisis literatur menunjukkan adanya hubungan yang positif antara learning organization dan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya pembelajaran yang kuat cenderung memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi dan produktivitas yang lebih tinggi.

Wang dan Ahmed (2003) menjelaskan bahwa organizational learning berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan kemampuan adaptasi dan inovasi. Dalam era digital, hubungan ini semakin kuat karena proses pembelajaran dapat dilakukan secara lebih cepat melalui teknologi digital.

Selain itu, learning organization juga meningkatkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa didukung dalam pengembangan diri. Hal ini menciptakan siklus positif di mana peningkatan pembelajaran akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa penerapan learning organization merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Organisasi yang mampu membangun budaya belajar akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Dalam konteks era digital, learning organization menjadi semakin penting karena teknologi tidak hanya menjadi alat kerja, tetapi juga sarana utama dalam proses pembelajaran organisasi. Karyawan yang terus belajar akan lebih siap menghadapi perubahan, memiliki kemampuan inovasi yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Selain itu, keberhasilan penerapan learning organization sangat bergantung pada komitmen organisasi dalam menyediakan fasilitas pembelajaran, dukungan teknologi, serta budaya kerja yang

terbuka terhadap perubahan. Tanpa dukungan tersebut, proses pembelajaran organisasi tidak akan berjalan secara optimal.

Dengan demikian, learning organization tidak hanya berfungsi sebagai konsep manajemen, tetapi juga sebagai strategi utama dalam meningkatkan daya saing organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di era digital.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur mengenai penerapan learning organization dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital, dapat disimpulkan bahwa learning organization merupakan konsep penting yang mampu mendorong organisasi untuk terus beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam era digital yang ditandai dengan perubahan teknologi yang cepat, organisasi dituntut untuk memiliki sistem pembelajaran yang fleksibel dan berbasis teknologi agar karyawan dapat terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

Penerapan learning organization terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan adaptasi, literasi digital, inovasi kerja, serta efektivitas dalam penyelesaian tugas. Organisasi yang mampu membangun budaya pembelajaran berkelanjutan akan memiliki karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, hubungan antara learning organization dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa proses pembelajaran yang terintegrasi dalam aktivitas kerja sehari-hari dapat menciptakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, learning organization dapat dipandang sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, organisasi disarankan untuk terus mengembangkan budaya learning organization melalui berbagai program pembelajaran berkelanjutan, seperti pelatihan berbasis digital, workshop, e-learning, serta sistem berbagi pengetahuan (knowledge sharing). Pemanfaatan teknologi digital perlu dioptimalkan agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif, cepat, dan mudah diakses oleh seluruh karyawan.

Selain itu, manajemen organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sehingga karyawan merasa terdorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dukungan pimpinan juga sangat penting dalam membangun budaya organisasi pembelajar yang kuat dan berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna menguji secara langsung pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan digital agar hasil penelitian lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, rekan-rekan, serta seluruh pihak yang telah memberikan referensi dan masukan sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi pembelajar.

References

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised ed.). Doubleday.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2003). Organizational learning: A critical review. *The Learning Organization*, 10(1), 8–17.
- M. Yusfahmi, Febri Haswan, Nofri Wandu Al-Hafiz, Elgamar Syam, Helpi Nopriandi, Jasri, Aprizal, Harianja, Erlinda, Sri Chairani, Gunardi Hamzah, & Morine Delya Octa. (2025). SOSIALISASI DAN PENERAPAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK Mendukung TRANSFORMASI Digital BUMDes Tebing Tinggi. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 712 - 719. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4910
- Yogica, R., Yuhelman, N., Wanda Marten, T., & Hazizah, N. (2025). Penguatan Peran Komunitas Otomotif dalam Edukasi Pencegahan Tawuran Remaja. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 927 - 935. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4941
- Faizah Qurrata Aini, Fitri Amelia, Dwi Finna Syolendra, Nofri Yuhelman, Fauzana Gazali, Minda Azhar, Fajriah Azra, Yermadesi, Andromeda, Miftahul Khair, Zonalia Fitriza, Suryelita, Viona Maharani, Achie Keylla, Munifa Mahdiah, Melati Wahyuni, Rifka Andani, Ayu Wulandari, & Ulfa Autafia. (2025). Workshop Pemanfaatan AI untuk Pengembangan E-LKPD pada Pembelajaran Deep Learning di SMAN 1 Padang Sago: PKM. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 1123 - 1133. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4764
- M. Yusfahmi, Febri Haswan, Nofri Wandu Al-Hafiz, Elgamar Syam, Helpi Nopriandi, Jasri, Aprizal, Harianja, Erlinda, Sri Chairani, Gunardi Hamzah, & Morine Delya Octa. (2025). SOSIALISASI DAN PENERAPAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK Mendukung TRANSFORMASI Digital BUMDes Tebing Tinggi. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 712 - 719. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4910