

Faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya learning organization:
suatu studi pada Permata Bank sebagai organisasi hasil merger =
Factors which influence the establishment of learning organization : a
study in Permata Bank as a company resulted from a merger process

Setyorini Rahayu, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=110139&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan besar-besaran yang terjadi akhir-akhir ini akibat dari globalisasi dan teknologi telah memaksa organisasi untuk melakukan transformasi yang signifikan agar dapat bertahan. Untuk dapat bertransformasi, suatu organisasi haruslah memiliki kemampuan untuk dapat menjadi learning organization/organisasi pembelajar).

Di tengah gemuruh perubahan dan ketatnya persaingan di pasar, proses merger dan akuisisi semakin lama merupakan suatu hal yang biasa. Kedua hal tersebut dilakukan bila organisasi merasa tidak sanggup lagi harus bertahan sehingga harus menghimpun "kekuatan". Proses itu juga biasa dilakukan apabila suatu organisasi besar ingin masuk pada satu segmen pasar tertentu yang akan lebih baik dilakukan apabila organisasi tersebut mengakuisisi suatu perusahaan yang biasanya lebih kecil.

Menuju suatu learning organization itu sendiri menuntut suatu kerja keras dari semua unsur yang ada di dalam organisasi. Bagi perusahaan yang mengalami merger seperti PermataBank tentunya kompleksitasnya akan semakin bertambah, benturan budaya yang ada antar anggota organisasi, kemampuan pemimpin dalam menjembatani perbedaan-perbedaan disamping menyusun strategi bisnis yang handal, usaha penyamaan persepsi dan tujuan dan anggota organisasi, kerja keras untuk melahirkan dan mensosialisasikan budaya organisasi yang baru tentunya sudah menghabiskan energi tersendiri.

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis proses penerapan learning organization di PermataBank, sejauhmana PermataBank sudah menerapkan learning organization serta mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung terciptanya di PermataBank.

Metode penelitian ini bersifat deskriptif dengan sampel sejumlah 234 responden yang diambil secara acak. Untuk menganalisis penerapan learning organization penulis menggunakan model yang dikembangkan oleh Marquardt yang mengemukakan 5 sub sistem dalam profil teaming organization, yaitu : Dinamika Pembelajaran, Transformasi Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pengetahuan dan Aplikasi Teknologi. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan learning organization di PermataBank, penulis menggunakan model yang digunakan oleh Pedler et.al tentang 11 karakteristik learning organization dan melakukan sedikit modifikasi dengan menambahkan faktor kepemimpinan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara keseluruhan PermataBank tergolong baik dalam penerapan learning organization. Hal ini ditunjukkan dan skor masing-masing sub system yang masuk

dalam kategori baik sesuai dengan pengelompokan yang dilakukan oleh Marquardt. Skor dari Dinamika Pembelajaran yang ditemukan dalam penelitian ini adalah 25.38, Transformasi Organisasi 27.55, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 26.08, Manajemen Pengetahuan 26.15 dan Aplikasi Teknologi 26.21. Secara total skor Learning Organization di PermataBank adalah 131.863. Dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, penerapan teaming organization di PermataBank tergolong di atas rata-rata.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah bahwa PermataBank sudah cukup berhasil dalam menerapkan Learning organization. Menjadi suatu organisasi hasil merger ternyata tidak menghalangi PermataBank untuk dapat menjadi suatu Learning organization. Ada 5 faktor yang mempengaruhi penerapan Learning organization di PermataBank yaitu development, reward, it use, exchange dan ic learn. Dengan demikian PermataBank dapat menkonsentrasikan diri kepada ke 5 faktor ini untuk memperkuat penerapan learning organization.

<hr><i>The major change which occurs as the impact of the globalization and technology advancement has force organization to do significant transformation to be able to survive. The capability to become a learning organization is critical to help organization transform itself to a better form. Mergers and acquisitions in the later has become an option so the organization can cope with the environment changing and tight competition among organizations. Those options are taken at a time when an organization has loosing its power to survive. The process has also been taken whenever a big organization wants to play into a certain segment which it has no experience before and think it would be better to be done by a smaller organization.

To become a learning organization needs a lot of efforts from all parts of the organization. For an organization that has gone through a merger process like PermataBank, the complexity will be greater since there are cultural conflict among member of the organization, stronger demand to have a good leader that can bridge all the differences whilst having a proper strategy to win the business.

This research tried to explore and analyze the process of learning organization implementation in PermataBank. To what extend that PermataBank has implemented learning organization, tried to identify and understand factors which influence the establishment of learning organization in PermataBank.

The research is a descriptive model with 234 samples of population which was taken randomly. To analyze the implementation of learning organization a model from Marquardt has been used which is exploring the 5 sub system of learning organization profile which are : Learning Dynamic, Organization Transformation, People , Knowledge, and Technology Appiication. To analyze factors influencing the implementation of learning organization, this research use the approach from Pedler et al with some modification by adding leadership to the 11 factors. The result shows that in general the implementation of learning organization in PermataBank is consider good. Each sub system also shows that PermataBank has done a good job in implementing those from its employees point of view. Learning Dynamic sub system has shown a score of 25.38 which according to Marquardt is consider good implementation. Organization Transformation sub system score was 27.55, People sub system was 26.08, Knowledge sub system was 26.15 and Technology Application was 26.21. Comparing to other researches the implementation of learning organization in PermataBank is considered above average with the score of Total Learning Organization is 130.863.

Conclusion of this research are PermataBank is quite successful in implementing learning organization. Being an organization from a merger process did not held back PermataBank to become a learning organization. Other conclusion are 5 factors has been identified as critical factors that influence learning organization in PermataBank. By concentrating to those 5 factors will help PermataBank strengthen its learning organization.</i>