

(Review)

Peran Budaya Pembelajaran dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus PT XYZ

Mirawati Purnama, Andreas Budihardjo

Dalam penelitian ini penulis menyatakan bahwa saat ini, industri makanan menghadapi banyak tantangan dan masalah pada saatwaktu yang sama, karena persaingan bisnis yang sangat ketat. Compsumption gaya hidup masyarakat perubahan, dan bahan makanan mentah menjadi langka, karena itu, PT XYZ, yang adalah sebuah perusahaan bisnis keluarga, harus berjuang untuk bertahan hidup dan tumbuh. Bahkan, inovasi menjadi salah satu faktor yang paling penting yang mengarah perusahaan untuk memenangkan persaingan. PT XYZ , oleh karena itu, harus terus berinovasi nya proses produksi dan produk. Menjadi inovatif berarti bahwa PT XYZ memiliki untuk menerapkan budaya belajar karena mendorong manajemen pengetahuan (KM). Dengan kata lain, budaya belajar akan mendukung kegiatan KM, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi. Artikel ini membahas budaya belajar sejauh mana PT XYZ telah mengadopsi tercermin pada tujuh dimensi Learning Organization. Sebuah analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi budaya belajar saat ini, dan pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelaskan peran manajemen pengetahuan dalam budaya belajar. Selain itu, activirties yang terkait dengan inovasi, pengetahuan manajemen dan kinerja perusahaan pun dijelaskan.

Dua Alternatif Solusi: Rekomendasi untuk PT XYZ

Dalam penelitiannya penulis memberikan alternative solusi yatu; untuk jangka pendek, rekomendasi transformasi yang disarankan dengan mempertimbangkan decision criteria pada tingkat organisasi, kelompok dan individu agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT XYZ adalah alternatif solusi pertama: yaitu membangun learning culture melalui enabling knowledge creation initiative di tingkat organisasi, membangun kepemimpinan transformasional di tingkat kelompok, dan membangkitkan motivasi intrinsik pada tingkat individu, agar akhirnya dapat meningkatkan corporate performance yang diharapkan. Dengan membangun learning culture melalui enabling knowledge creation initiative di tingkat organisasi akan mendorong motivasi intrinsik untuk belajar, mencari, menciptakan dan berbagi pengetahuan asalkan dapat menciptakan Ba (share context) yang tepat. Membangun motivasi intrinsik ini dibutuhkan enabler kepemimpinan transformasional di tingkat kelompok yang mendorong stimulasi intelektual dan role model.

Untuk jangka panjang, alternatif solusi kedua: Menggunakan learning management system Garvin (2000) untuk memelihara kondisi budaya organisasi baru yang masih dalam tingkat belief, values dan attitude diharapkan berubah perlahan-lahan menjadi basic assumption dan memastikan proses change sudah selesai dan sebagai reinforcement untuk menghubungkan proses pembelajaran dengan KPI dan balanced scorecard setiap individu. Agar KPI tidak dianggap karyawan sebagai punishment tools dari management maka enabler kepercayaan kepada atasan dalam mendorong pembelajaran dan mau berbagi pengetahuan dalam memecahkan masalah menjadi mutlak. Visi organisasi perlu dikomunikasikan keseluruh anggota organisasi; disamping itu self manage team perlu ditingkatkan agar masing-masing anggota bermotivasi dalam berkinerja optimal.