

PENDAHULUAN

Saat ini dalam kondisi pandemi suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan unggul agar dapat mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. PT. Garuda Angkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa *ground handling* tentu termasuk dalam suatu organisasi bisnis yang menguntungkan. Dalam kegiatan operasionalnya karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan guna penerapan *knowledge management* (Iqbal, 2015). Pentingnya *knowledge management* sehingga perusahaan perlu memfasilitasi karyawan agar dapat mengimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Pendapat Adnyana & Bahri (2020) *knowledge management* yang baik, dapat memanfaatkan pengetahuan yang berisi mengenai kumpulan informasi dan strategi yang berguna bagi perusahaan sebagai dasar untuk bertindak, baik dalam mengambil keputusan ataupun mempertahankannya.

Dalam hal ini budaya organisasi juga berperan penting untuk kelancaran di berbagai aspek perusahaan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam implementasi perubahan termasuk implementasi dari sistem *knowledge management*, karena budaya organisasi berisi sistem nilai yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya dengan menyediakan aturan untuk berbagi informasi dan bertindak atas maknanya (Lukito & Elsy, 2014). Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya (Tumbelaka et al., 2016). Perusahaan seperti sebuah organisasi yang harus terus belajar agar dapat terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Maka dalam hal ini peran *learning organization* berpengaruh bagi perusahaan.

Learning organization suatu kegiatan pembelajaran untuk organisasi atau perusahaan dalam menciptakan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap kondisi bisnis (Regiana, 2014). Dengan *learning organization* karyawan lebih siap menghadapi perubahan dalam organisasi. Oleh karena itu *learning organization* dipandang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi di masa mendatang (Hasan et al., 2020). Seperti halnya budaya organisasi dapat mempengaruhi *learning organization* (Hasan et al., 2020) begitu juga dengan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Lukito & Elsy, 2014) di dalam perusahaan sebuah organisasi pembelajar harus dapat memberi kepuasan kerja sebelum dapat membangun komitmen pekerja kepada organisasi. Pendapat Paskauli & Andreani (2019) keberhasilan dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan hanya dapat dicapai melalui budaya organisasi yang mendukung. Karyawan cenderung enggan melaksanakan tugas dengan baik, dikarenakan kurangnya kesepakatan komitmen yang tegas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Septiani (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam mengubah atau memperluas nilai-nilai, sikap dan membuat pola perilaku tepat serta mampu meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian lain mengenai budaya organisasi terhadap komitmen organisasional telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya Tumbelaka et al. (2016); Wibawa & Putra (2018); Santoso (2018); Ramadhan & Syarifuddin (2019); Paskauli & Andreani (2019). Pembaharuan dalam penelitian ini dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibawa & Putra, 2018) adalah berfokus pada kepuasan kerja serta bergerak di bidang pangan, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel *knowledge management* sebagai variabel eksogen dan *learning organization* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui *learning organization*.