



Peranan Pembelajaran Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Perusahaan Properti PT. Madea Mitra Mandiri di Kota Palu)

The Role of Organizational Learning to Improve the Organizational Performance (A Case Study on Property Company PT. Madea Mitra Mandiri Palu)

Rahmat Yanuary^{1*}, Kadek Bramdhika Ada², Suharno H. Syukur³, Andhika⁴

^{1,2} Universitas Widy Nisantara, rahmatyanuary@uwn.ac.id

³ Universitas Tadulako, suharnosyukur@untad.ac.id

⁴ Institut Teknologi Kesehatan dan Bisnis, dhykacie54@gmail.com

*Corresponding Author: rahmatyanuary@uwn.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 15 May, 2024

Revised: 29 May, 2024

Accepted: 04 June, 2024

Kata Kunci:

Pembelajaran Organisasi;
Kapabilitas Organisasi;
Keunggulan Kompetitif;
Kinerja Organisasi;

Keywords:

*Organizational Learning;
Organizational Capability;
Competitive Advantage;
Organizational Performance;*

DOI: 10.56338/jks.v7i6.5357

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan strategi pembelajaran organisasi melalui kapabilitas organisasi dan keunggulan kompetitif dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pada perusahaan properti, PT. MadeaMitraMandiri, Palu. Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang mana penelitian ini dilakukan di PT. MadeaMitraMandiri dan mempekerjakan empat orang informan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa atribut pembelajaran organisasi dibangun melalui keterbukaan, kepercayaan, dan pemecahan masalah. Atribut kemampuan organisasi dibentuk melalui negosiasi, pemahaman hukum dan pelemahan izin. Atribut Keunggulan Kompetitif dibangun dari desain dan fasilitas, sedangkan atribut kinerja organisasi dibentuk oleh harga, kredit, dan bonus atau penghargaan.

ABSTRACT

This research was aimed to identify and interpret strategy of organizational learning through organizational capability and Competitive advantage in order to improve the organizational performance in property company, PT. MadeaMitraMandiri, Palu. This research design was qualitative research which this research was conducted at PT. MadeaMitraMandiri and employed four informants. This research finding showed that the attribute of organizational learning was built through openness, trust, and problem solving. The attribute of organizational capability was formed through negotiation, understanding on law and permit attenuation. The attribute of Competitive advantage was built from design and facility, while the attribute of organizational performance was formed by price, credit, and bonus or reward.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis properti di Indonesia berkembang pesat. Kalangan pebisnis properti memandang bahwa bisnis penjualan properti di Indonesia sangat prospektif dan terjamin masa depannya. Peningkatan daya serap pasar terhadap produk properti serta upaya menarik investor telah dilakukan oleh pemerintah. Lemahnya kendali dan kebijakan pemerintah berdampak pada harga jual rumah yang tidak terkendali, karena produk properti dianggap sebagai produk yang unik. Kebutuhan perumahan di Indonesia diukur dalam backlog. Menurut Pusat Pengelolaan Dana Pembiayaan Perumahan (PPDPP) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, backlog rumah merupakan indikator yang digunakan pemerintah sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategi (Renstra) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) yang berkaitan dengan sektor perumahan. yang bertujuan untuk mengukur total kebutuhan perumahan di Indonesia. Berdasarkan perspektif perumahan atau hunian, backlog rumah diukur dan mengacu pada konsep perhitungan ideal: 1 keluarga menempati 1 rumah. Sedangkan berdasarkan perspektif backlog, kepemilikan diukur berdasarkan angka persentase rumah tangga yang menempati atau tinggal di rumahnya sendiri.

Sulawesi Tengah memiliki total simpanan pada tahun 2010 sekitar 126.075 unit kemudian menurun menjadi 94.827 unit pada tahun 2015. Dengan demikian, setiap tahunnya pemerintah harus membangun sekitar 6.250 unit untuk mengurangi backlog perumahan. Untuk menyelesaikan masalah backlog perumahan di Sulawesi Tengah, diperlukan waktu 15 tahun atau akan berakhir pada tahun 2030 mendatang. Penyumbang backlog perumahan di Sulawesi Tengah adalah Palu. Palu merupakan ibu kota Sulawesi Tengah yang perkembangan perekonomiannya cukup pesat, karena letaknya yang strategis di Sulawesi Tengah. Palu merupakan salah satu pusat perekonomian yang berkembang di wilayah timur Indonesia. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, perkembangan sektor perumahan di Palu mengalami kemajuan yang cukup pesat dan pesat. Saat ini tercatat perusahaan yang terdaftar di REI Sulawesi Tengah berjumlah sekitar 150 perusahaan, namun yang aktif hanya sekitar 50 perusahaan (rei.or.id).

Perusahaan properti yang telah terdaftar di REI Sulawesi Tengah adalah PT. Madea Mitra Mandiri. Perusahaan ini hingga saat ini aktif membangun dan menjual properti rumah untuk kelas ekonomi menengah ke atas di Palu. Mengacu pada kondisi tersebut, hingga saat ini dampaknya yang masih dirasakan perusahaan adalah lambatnya tingkat penjualan.



Gambar 1. Pendapatan PT. Madea Mitra Mandiri 2019-2023 (Sumber: PT. Madea Mitra Mandiri, 2023)

Lambatnya tingkat penjualan ini disebabkan oleh pengurusan izin yang harus dilakukan oleh tim ahli konstruksi dan bangunan serta terhambatnya sumber pembiayaan rumah melalui sistem KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Akibat kebijakan tersebut, penjualan perusahaan mengalami perlambatan. Sumber pembiayaannya dapat dilakukan melalui beberapa cara seperti pembiayaan melalui KPR (Kredit Pemilikan Rumah), tunai, dan tunai bertahap. KPR atau Kredit/Kredit Rumah memegang peranan penting dalam perkembangan penjualan rumah. Kondisi saat ini membuat PT. Madea Mitra

Mandiri masih belum bisa bangkit dari keterpurukan dan kehilangan modal awal. Hilangnya modal awal dapat menurunkan tingkat penjualan. Tingkat penjualan mampu menentukan kinerja organisasi dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini difokuskan untuk memahami strategi manajemen dalam mempraktikkan pembelajaran organisasi di lingkungan perusahaan melalui kapabilitas organisasi dan keunggulan kompetitif guna meningkatkan kinerja organisasi di PT. Madea Mitra Mandiri. Apalagi kinerja organisasi sangat menentukan bagi perkembangan perusahaan, karena tujuan usaha adalah: (1) memperoleh hasil atau keuntungan, (2) meningkatkan kekayaan dan harta benda, dan (3) memenuhi tanggung jawab sosial, yang semuanya Hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja organisasi ditentukan melalui beberapa faktor, seperti tingkat penjualan (Jauch & Glueck, 2000). Sedangkan kinerja mempunyai arti yang lebih luas yang tidak hanya diartikan sebagai suatu hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2010). Proses kerja yang efisien mampu meningkatkan pertumbuhan penjualan pada suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus, A., & Hassan, Z. (2011) menegaskan bahwa perusahaan manufaktur ritel harus lebih menekankan dan fokus pada aspek pengukuran kualitas TQM dan tingkat dukungan manajemen yang lebih besar terhadap inisiatif TQM untuk memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif strategis perusahaan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sikora, Thompson, Russell, & Ferris (2016) menyatakan bahwa kualitas kinerja memediasi hubungan antara tiga faktor perusahaan tertentu (dukungan manajemen puncak, keterlibatan karyawan, serta apresiasi dan pengakuan), dan keunggulan kompetitif. Selanjutnya faktor perusahaan yang keempat adalah pemberdayaan karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan keunggulan kompetitif.

Strategi berkelanjutan akan memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi perusahaan. Selain itu, keberlanjutan ini juga berpotensi mempengaruhi setiap nilai menjadi lebih baik baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan harus menilai nilai pelanggan lebih dari nilai yang diberikan pesaing untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Hitt, et al., 2001). Untuk menciptakan suatu produk yang memiliki keunggulan kompetitif, diperlukan strategi. Strategi diferensiasi produk akan menambah nilai dengan memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengenakan biaya produk atau jasa yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata total biaya perusahaan lain (Barney, 2007). Kebutuhan untuk mengidentifikasi sumber keunggulan kompetitif tambahan bertujuan untuk memahami sumber daya dan kemampuan perusahaan (Hitt, et al., 2002).

Tan dan Souca (2015) mengungkapkan bahwa Keunggulan Kompetitif memiliki peran mediasi yang signifikan yang menghubungkan kemampuan pemasaran dan kinerja ekspor. Secara khusus, para peneliti menemukan bahwa dua jenis keunggulan Kompetitif (keunggulan biaya rendah dan keunggulan diferensiasi) memediasi pengaruh positif kemampuan pemasaran terhadap kinerja ekspor. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Akroush (2012) menunjukkan bahwa kemampuan pemasaran mempunyai pengaruh positif yang berdampak langsung terhadap kualitas produk baru dan kecepatan pasar yang dianggap sebagai dimensi keunggulan kompetitif produk baru.

Kemampuan yang tidak memenuhi empat kriteria keunggulan kompetitif berkelanjutan bukanlah kompetensi inti, karena berharga, langka, mampu meniru biaya, dan tidak dapat digantikan. Meskipun setiap kompetensi inti disebut kemampuan, namun tidak semua kemampuan dianggap sebagai inti. kompetensi (Hitt, dkk., 2001). Dunia berubah dalam banyak hal, dibutuhkan karyawan atau pekerja potensial yang mampu mengelola berbagai macam kemampuan inti dan hard skill. Hard skill berkaitan dengan kemampuan teknis. Kemampuan teknis disebut juga “apa yang Anda ketahui” (Hunt, 1972). Selain itu, kemampuan teknis mengutamakan pengetahuan yang menyangkut metode, proses, prosedur, dan teknis untuk melakukan pekerjaan tertentu, serta kemampuan menggunakan alat yang relevan untuk pekerjaan tersebut (Yukl, 1994). Kemampuan tersebut seringkali didasarkan pada perkembangan pertukaran informasi dan pengetahuan antar sumber daya manusia di perusahaan (Hitt, et al., 2001).

Penelitian Yang, C.C (2016) menunjukkan bahwa kemampuan pembelajaran logistik

berhubungan positif dengan kemampuan pelayanan logistik. Sedangkan kemampuan pelayanan logistik juga berhubungan positif terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Char, Hazlina & Thurasamy (2013) berspekulasi bahwa tempat kerja keluarga (organisasi/perusahaan dan tempat kerja) akan berdampak positif pada kemampuan pembelajaran organisasi yang mengarah pada kinerja bisnis yang lebih baik. Kemampuan mengidentifikasi perubahan lingkungan yang cepat dan oportunistik sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, serta dibutuhkan karyawan untuk bersiap dan berubah, dan strategi ini dapat dilakukan melalui pembelajaran. Oleh karena itu, proses pembelajaran sangat penting untuk mengembangkan sumber daya yang ada di perusahaan.

Sumber daya perusahaan dan konteksnya penting dalam perumusan strategi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang juga mempunyai rumusan strategi yang dapat dikaitkan dengan kemampuan inti, sehingga perusahaan mampu belajar bagaimana bersaing berdasarkan perbedaan tertentu, namun perusahaan harus menyadari bagaimana hal tersebut dapat berubah dalam keadaan eksternal (Hitt, dkk., 2001). Keadaan eksternal menentukan siklus hidup Perusahaan Properti. Kapasitas belajar (Goldsmith, et al., 2004). Kombinasi pengetahuan tersebut dapat mendorong kemampuan belajar untuk dikembangkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Lebih lanjut, pembelajaran organisasi merupakan cerminan ide kolektif, aktivitas, proses, sistem, dan struktur organisasi (Levitt & March, 1988). Peningkatan minat pada sifat dan signifikansi kekuatan kognitif digunakan untuk memahami dan memprediksi perbedaan individu dalam perilaku manajer (Hayes & Allinson, 1994). Keunikan suatu jasa atau produk dalam industri konstruksi atau properti menuntut banyak integrasi pemain seperti kontraktor, subkontraktor, pemasok, dan konsultan untuk menyelesaikan pekerjaan proyek (Franco et, et al., 2004).

METODE

Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan properti PT. Madea Mitra Mandiri yang berkantor pusat di Palu, Sulawesi Tengah. Objek penelitian dipilih secara acak atau sengaja dengan pertimbangan kesediaan organisasi untuk memberikan informasi sesuai kebutuhan penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah direktur utama, kepala divisi operasional, kepala divisi keuangan dan pemasaran di PT. Madea Mitra Mandiri. Khususnya, perusahaan ini bergerak di bidang properti.

HASIL

Pembelajaran Organisasi

Ketidakpastian pertama mengenai peran dan fungsi pembelajaran organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pada suatu organisasi properti adalah atribut pembelajaran organisasi. Dalam konteks ini, atribut pembelajaran organisasi dibangun melalui keterbukaan, kepercayaan, dan pemecahan masalah. Tim berkinerja tinggi memulai proses pembelajarannya dengan menciptakan ide-ide baru, yang berasal dari komposisi tim dan cara kerja tim (Goldsmith, 2004). Pembelajaran tim sangat penting, karena tim merupakan unit pembelajaran dasar dalam organisasi modern (Senge, 1990). Selain itu, pembelajaran tim mengembangkan keterampilan tim dan individu untuk mencari gambaran yang lebih besar di luar perspektif individu (Senge, 1990). Temuan ini didukung oleh literatur lain yang dilakukan oleh Watkins dan Marsick (1993), Marquardt (2002), Peter Senge, (1990); dan Goldsmith dkk, (2004). Sedangkan secara empiris hal ini didukung oleh Ertnurk (2008) dalam temuan literaturnya yang menunjukkan keterbukaan di kalangan rekan organisasi dan Gungor dan Bilgin (2011) yang menemukan bahwa keterbukaan pelanggan mampu membantu organisasi menghasilkan solusi atau pemecahan masalah bagi organisasi. Lebih lanjut, pemecahan masalah dan kepercayaan secara empiris didukung oleh Haynes & Nunnington (2009) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa

pendidikan di sektor real estate harus mengembangkan pemahaman mereka tentang pemecahan masalah dan pengelolaan kepercayaan klien.

Kemampuan Organisasi

Unsur kedua yang berperan dan fungsi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pada organisasi properti adalah atribut kapabilitas organisasi. Kemampuan organisasi ini dibangun melalui negosiasi, pemahaman hukum dan pengurusan perizinan. Sumber daya aset tidak berwujud pada dasarnya berakar pada sejarah organisasi dan telah terakumulasi dari waktu ke waktu, karena aset tersebut telah tertanam dalam pola rutin yang unik, sumber daya tidak berwujud ini relatif sulit dianalisis dan ditiru oleh pesaing (Hitt, dkk, 2007). Sumber daya yang dimiliki suatu organisasi dan konteksnya penting untuk merumuskan strategi (Haas, et al, 2005). Kemampuan ini sering kali didasarkan pada pengembangan, pertukaran informasi dan pengetahuan antar sumber daya manusia dalam organisasi (Hitt, Bierman, Shimizu & Kochhar, 2001). Kapabilitas organisasi didefinisikan sebagai kumpulan sumber daya yang melakukan tugas atau aktivitas secara integratif (Hubeis & Najib, 2014). Selain itu, kemampuan organisasi dalam organisasi properti dibentuk pada kemampuan negosiasi, pemahaman hukum, dan pengurusan perizinan.

Hasil ini didukung oleh literatur sebelumnya dari Hitt et al, 2007; Yukl, 1994; Hitt, Bierman, Shimizu, & Kochhar, 2000 ;dan Hunt, 1972. Sedangkan secara empiris didukung oleh Nurhayati & Haryati (2009) yang menemukan bahwa pembangunan perumahan tanpa IMB dilakukan oleh pengembang karena lemahnya faktor pengawasan. Kurangnya koordinasi antar lembaga perizinan terkait, rumitnya pra-persyaratan, dan sulitnya pengembang skala kecil. Pengembang skala kecil harus memiliki pemahaman hukum yang baik sebagaimana telah ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah 14 Tahun 2016 tentang pengelolaan perumahan dan kawasan pemukiman serta peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perumahan.

Keunggulan kompetitif

Unsur ketiga dalam peran dan fungsi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pada organisasi properti adalah atribut Keunggulan Kompetitif. Keunggulan Kompetitif dibentuk oleh desain dan fasilitas. Jika suatu organisasi dapat melakukan sesuatu sementara organisasi lain tidak dapat melakukan hal yang sama atau mempunyai sesuatu yang dibutuhkan oleh pesaingnya (David, 2006). Selain itu, kemampuan organisasi ini digunakan untuk memberikan nilai unik dan nilai plus bagi pelanggan atau pembeli dalam konteks kualitas produk, fitur khusus, dan layanan purna jual (Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford, 2015).

Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur dari Porter (1985) dan Kotler & Armstrong (2012). Secara empiris, temuan penelitian ini didukung oleh Nachar (2011) dalam penelitiannya bahwa nilai kualitas desain dan fasilitas dipastikan memberikan kontribusi strategi masa depan yang tepat untuk pasar yang sukses secara finansial.

Penampilan organisasi

Unsur keempat mengenai peran dan fungsi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pada organisasi properti adalah atribut kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan melalui harga, kredit, dan bonus atau imbalan. Kinerja merupakan suatu kumpulan proses yang mendorong manajer untuk mengambil keputusan yang tepat pada hari itu, sehingga mampu membangun kinerja organisasi di masa depan sebagai efektivitas dan efisiensi organisasi (Euske, 1984).

Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur dari Euske (1984) dan Bastian (2001). Secara empiris, temuan ini didukung oleh Fadei, Lulo & Yoshida (2015) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa keputusan arsitektur dapat memberikan dampak positif pada harga rumah dengan konsep berkelanjutan. Selain harga, penelitian yang dilakukan oleh Keh & Lee (2006) menemukan bahwa ketika

pelanggan tidak puas terhadap produk tertentu, mereka akan lebih memilih imbalan langsung, sedangkan ketika pelanggan puas dengan produk, mereka akan lebih memilih menunda mendapatkan imbalan tersebut. Selanjutnya berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), kredit mempunyai dua jenis kredit/pembiayaan yang ditawarkan oleh pemberi kredit atau bank untuk memfasilitasi pihak tertentu untuk modal pembangunan berupa perumahan atau fasilitas lain seperti hotel, apartemen, di - pasar pers, perumahan sederhana, atau perumahan subsidi (KPRS):

Kredit/Pembiayaan Modal Kerja Transaksional

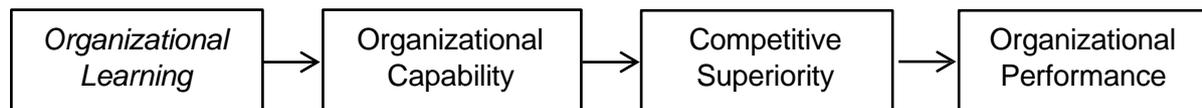
Kredit modal kerja transaksional adalah fasilitas kredit dengan penurunan plafon atau plafon atau setiap hasil penjualan/penyewaan proyek konstruksi (sebanding dengan keputusan kredit) harus digunakan untuk mengurangi debit dan kredit dan tidak dapat menarik saldo.

Kredit/Pembiayaan Plafon Modal

Kredit plafon adalah fasilitas kredit dengan plafon tetap maksimum atau hasil penjualan/sewa proyek konstruksi (sebanding dengan keputusan kredit) harus digunakan untuk mengurangi debit dan kredit dan dapat ditarik kembali untuk keperluan pembangunan proyek pengembang lain karena terhadap keputusan kredit.

DISKUSI

Hubungan antar variabel melalui atribut sebagai peran dan fungsi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pada organisasi properti, PT. Madea Mitra Mandiri, Palu dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Peran dan Fungsi Pembelajaran Organisasi melalui Kapabilitas Organisasi dan Keunggulan Kompetitif Dapat Meningkatkan Kinerja Organisasi

Secara grafis gambar di atas menunjukkan bahwa pada proses pembelajaran organisasi melalui kapabilitas organisasi dan keunggulan kompetitif mampu menghasilkan kinerja organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pembelajaran organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tim berkinerja tinggi akan memulai proses pembelajarannya dengan menciptakan ide-ide baru, yang berasal dari komposisi tim dan cara kerja tim (Goldsmith, 2004). Pembelajaran tim sangat penting karena tim merupakan unit pembelajaran dasar dalam organisasi modern (Senge, 1990). Selain itu, pembelajaran tim mengembangkan keterampilan kelompok untuk mencari gambaran yang lebih besar di luar perspektif individu (Senge, 1990). Hasil dari pembelajaran organisasi adalah keterbukaan, kepercayaan, dan pemecahan masalah. Hal ini juga berdampak pada adanya keterbukaan pelanggan pada organisasi yang dapat membantu organisasi dalam memberikan solusi atau memecahkan masalah (Gungor & Bilgin, 2011). Karena organisasi memiliki kemampuan organisasi, maka mampu menawarkan solusi yang tepat.

Kemampuan organisasi dibentuk melalui negosiasi, pemahaman hukum dan pengurusan perizinan. Sumber daya tak berwujud dalam bentuk aset pada dasarnya berakar pada sejarah organisasi dan terakumulasi dari waktu ke waktu, karena telah tertanam dalam pola rutin yang unik, dan sumber daya tak berwujud relatif sulit dianalisis dan ditiru oleh pesaing (Hitt, dkk, 2007). Kemampuan organisasi menghasilkan negosiasi, pemahaman hukum dan pemahaman pengurusan perizinan. Dalam

kondisi ini dampaknya adalah kemampuan organisasi akan meningkat, khususnya dalam hal-hal teknis dalam organisasi sehingga dapat mempercepat waktu kerja. Selanjutnya sistem manajemen waktu dipusatkan pada pelaksanaan perencanaan dan penjadwalan proyek, yang mana dalam perencanaan dan penjadwalan tersebut, organisasi telah menetapkan pedoman khusus untuk menyelesaikan kegiatan proyek dengan lebih cepat dan efisien (Clough & Sears, 1991).

Kemampuan ini sangat berarti bagi organisasi, karena kemampuan manajemen waktu merupakan sumber utama bagi kebangkitan dan perkembangan persaingan, ketidakpastian, dan perubahan lingkungan menjadi alasan bahwa kemampuan harus dimiliki oleh organisasi untuk berubah dan berkembang sebagai pra-pentingnya. -persyaratan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Schreyögg dan Kliesch, 2007).

Keunggulan Kompetitif didefinisikan sebagai pencarian posisi kompetitif yang akan menguntungkan dalam suatu industri, sebagai arena kompetitif (Porter, 1998). Ketika suatu organisasi dapat melakukan sesuatu sedangkan organisasi lain tidak dapat melakukan hal yang sama atau mempunyai hal-hal yang dibutuhkan oleh pesaing (David, 2006). Temuan penelitian ini mengacu pada desain dan fasilitas. Atribut ini berdampak pada kualitas desain dan fasilitas perumahan yang dapat meningkatkan penjualan bagi organisasi. Nilai kualitas desain dan fasilitas dipastikan memberikan kontribusi strategi yang tepat di masa depan untuk mewujudkan pasar yang sukses secara finansial (Nachar 2011). Kualitas produk atau layanan yang unggul dari organisasi dibandingkan pesaing lainnya akan berkontribusi terhadap kinerja (Buzzell & Gale, 1987).

Kinerja merupakan kumpulan proses yang mendorong individu untuk mengambil keputusan yang tepat pada hari itu, sehingga individu tersebut dapat melakukan kinerja organisasi di masa depan, khususnya efektivitas dan efisiensi organisasi (Euske, 1984). Penelitian ini ditujukan pada harga, kredit, dan bonus atau reward. Dampak dari atribut ini adalah keputusan arsitektur dapat berpengaruh positif terhadap harga rumah dan bonus pada saat pembelian sebagai strategi untuk mengembangkan pertumbuhan penjualan. Selain itu, pertumbuhan penjualan juga didorong oleh penawaran kredit dari pihak perbankan berupa kredit konstruksi. Dalam konteks ini, kinerja organisasi merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian, 2001).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian mengacu pada peran dan fungsi pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi pada organisasi properti PT. Madea Mitra Mandiri Palu dibentuk melalui kemampuan organisasi dan keunggulan kompetitif. Pembelajaran organisasi dapat menjadi faktor yang mendukung kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki kemampuan, khususnya dalam konteks negosiasi, pemahaman hukum, dan pemahaman perizinan akan lebih diunggulkan. Keunggulan suatu badan atau organisasi properti berkaitan dengan desain dan fasilitas yang ditawarkan oleh organisasi tersebut yang akan menjadi nilai plus dalam bisnis properti. Oleh karena itu, organisasi yang bergerak di bidang properti dapat meningkatkan penjualan melalui faktor-faktor pendukung seperti harga, imbalan atau bonus kepada pelanggan serta kredit yang ditawarkan oleh pihak bank untuk menambah modal organisasi dalam menyelesaikan proyek.

KETERBATASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan terkait Peranan Pembelajaran Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Organisasi pada studi kasus di PT. Madea Mitra Mandiri. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu wawancara yang dilakukan hanya kepada pihak internal perusahaan karena keterbatasan waktu sehingga penelitian belum sepenuhnya

mengungkapkan Peranan Pembelajaran Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Organisasi dari sisi eksternal. Kurangnya penelitian terdahulu yang terkait langsung perihal Peranan Pembelajaran Organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi terutama untuk perusahaan properti sehingga membutuhkan variabel tambahan yaitu kemampuan organisasi dan keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Hassan, Z. (2011). Enhancing Production Performance and Customer Performance Through Total Quality Management (TQM): Strategies For Competitive Advantage. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1650–1662.
- Akroush, M. N. (2012). Organizational capabilities and new product performance. *Competitiveness Review*, 22(4), 343–365
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33–46.
- Bastian, Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik*. BPFE, Universitas Gadjadara, Yogyakarta.
- Barney, Jay. B. (2007). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Buzzell, Robert D. dan Bradley T. Gale. (1987). *The PIMS Principles*. New York: The Free Press.
- Char Fei Ho, T., Hazlina Ahmad, N., & Thurasamy, R. (2013). Learn and thou shall thrive: advancing a model of workplace familism and organizational learning capability in small and medium enterprise (SMEs) manufacturers in Malaysia. *Business Strategy Series*, 14(5/6), 151–159.
- Clough, G.A, Richard H. dan Sears. (1991). *Construction Project Management*. Edisi 5. Canada: John Willey & Sons Inc.
- David, F. R. (2006). *Manajemen Strategis*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Penerbit Salemba Empat.
- Euske, Kenneth. J. (1984). *Control Management*. Canada: Addison-Wesley Publishing Company.
- Franco, A., Cushman, M. and Rosenhead, J. (2004), Project Review And Learning In The Construction Industry: Embedding A Problem Structuring Method Within A Partnership Context. *European Journal of Operational Research*, Vol. 152 No. 3, pp. 586-601.
- Goldsmith, Marshall., Morgan, Howard., Ogg, Alexander J. (2004). *Leading Organizational Learning ;harnessing The Power Of Knowledge*. Leader To Leader Institute.
- Gredler, M. (1997). *Learning and Instruction*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gungor, M. Ozgur.Bilgin, F. Zeynep. (2011). Customer's Advisory, Organizational Openness and Capability: the Locus of Value Creation. *Eurasian Journal of Business and Economics* 2011, 4 (7), 81-97.
- Hayes, J., & Allinson, C. W. (1994). Cognitive Style and its Relevance for Management Practice. *British Journal of Management*, 5 (1), 53–71.
- Haynes, Barry P., Nunnington, Nick. (2009). An Evaluation of Corporate Real Estate Teaching in the United Kingdom. *Haynes-Nunnington: PRRES 2009*
- Hedberg, B. (1981). *How Organizations Learn and Unlearn In: P. Nystrom and W. Starbuck, Eds., Handbook of Organizational Design: Adapting Organisations to Their Environment*, Oxford University Press, Oxford.
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: A resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44 (1), 13-28.
- Hitt, Michael A., Ireland, R. Duane., dan Hoskisson, Robert E. (2002). *Manajemen Strategis Daya Saing Globalisasi. Edisi 1 (Terjemahan)*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L. (1996). *Organization Strategy, fifth editions*. New Jersey: Pentice Hall

-
- Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Hunt, M. S., (1972), Competition in the major home appliance industry, 1960–1970 (doctoral dissertation, Harvard University); Porter, *Competitive Strategy*, 129.
- Jauch., Glueck. (2000). Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan, Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Keats BW dan Hitt MA. (1998). A Causal Model of Linkages Among Environmental Dimentions, Macro Organizational Characteristic and Performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 31, p.570-598
- Lamb, Charles W., Hair, Joseph F., McDaniel, Carl. (2001). Pemasaran, Edisi pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Levitt, B. dan March, J.G. (1988). *Organizational Learning* : Annual Review of Sociology 14, 319-340.
- Marquardt, Michael J. (2002). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*, Mc-Graw Hill Co. Inc. New York, USA
- Nonaka, 1991. Knowledge Management. *Harvard Business Review*.
- Porter. Michael E. (1998). From Competitive Advantage to corporate Strategy. *Harvard Business Review*. May-June. Pp 117-151.
- Schreyögg, G., & Kliesch-Eberl, M. (2007). How dynamic can organizational capabilities be? Towards a dual-process model of capability dynamization. *Strategic Management Journal*, 28(9), 913-933.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Double day, New York, NY.
- Sikora, D. M., Thompson, K. W., Russell, Z. A., & Ferris, G. R., (2016). Reimagining overqualified human resources to promote organizational effectiveness and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1), 23–42.
- Slater, F. Stanley dan John C. Narver, (1995). Market Orientation and the Learning Organization. *Journal of Marketing*, Vol.59.
- Sunal, C dan Haas, M. (2005). *Social Studies For Elementary and Middle Grades A Constructivist Approach .2th US* : Pearson Educaiton.
- Tan, Q., Sousa, C. M. P. (2015). *Leveraging marketing capabilities into competitive advantage and export performance*. *International Marketing Review*, 32(1), 78–102.
- Watkins, K.E. and Marsick, V.J. (1993). *Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change*, Jossey-Bass, San Francisc, CA.
- Wheelen, T.L.; J.D. Hunger; A.N. Hoffman; and C.E. Bamford. (2015). *Strategic Management and Business Policy*, 14 th ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yang, C.-C. (2016). Leveraging logistics learning capability to enable logistics service capabilities and performance for international distribution center operators in Taiwan, *International Journal of Logistics Management*, The, Vol. 27 No. 2, pp. 284-308. Yukl, Gary. 1994. Leadership in Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.