jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 Tahun 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

DAMPAK *ORGANIZATIONAL LEARNING CAPABILITY* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL INNOVATION* PADA PEGAWAI PDAM TIRTA SORUME KABUPATEN KOLAKA

Fitrah Amalia Putri[1*], Almansyah Rundu Wonua[2], Fitri Kumalasari[3]
Universitas Sembilanbelas November Kolaka
Corresponding Author: Fitrah Amalia Putri fitrahamaliaputri1@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Keywords: Organizational Culture, Organizational Innovation, Organizational Learning Capability.

Received : 28 Oktober 2024
Revised : 6 November 2024
Accepted: 30 Desember 2024

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

A B S T R A C T

This research was conducted at PDAM Tirta Sorume, a regional company providing clean water in Kolaka Regency, which faces issues of lacking organizational innovation. The study investigates (1) how Organizational Learning Capability (OLC) can affect Organizational Innovation (OI) among PDAM Tirta Sorume employees and (2) how Organizational Culture (OC) can impact Organizational Innovation among PDAM Tirta Sorume employees. This research uses a quantitative method with a population and sample of 93 respondents. Instrument testing techniques include validity and reliability tests using SPSS Version 23.0. The data testing technique employs the measurement model (outer model) and structural model (inner model) through SMARTPLS Version 3.0. Based on the results, it was found that there is a positive and significant effect between the OLC variable on OI, with an original estimate value of 0.256 and a p-value of 0.045. The analysis results also show that OC has a meaningful positive impact on OI, as evidenced by a t-statistic value of 5.178 and a p-value of 0.000, indicating a statistically strong relationship between the two variables.

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah mendorong urgensi inovasi organisasi, khususnya bagi perusahaan pelayanan publik, dalam upaya meningkatkan efisiensi dan daya saing (Setiawan, 2019). Hal ini terjadi karena organisasi diharuskan memberikan pelayanan yang optimal agar konsumen merasakan kepuasan dalam layanan publik (Calciolari et al., 2018). Namun, pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya optimal (Lam et al., 2021). Salah satu penyebab kurang optimalnya pelayanan publik adalah

minimnya inovasi organisasi, yang dipengaruhi oleh rendahnya perhatian terhadap implementasi ide-ide strategis dan dibiarkannya ide-ide kreatif tidak berkembang.

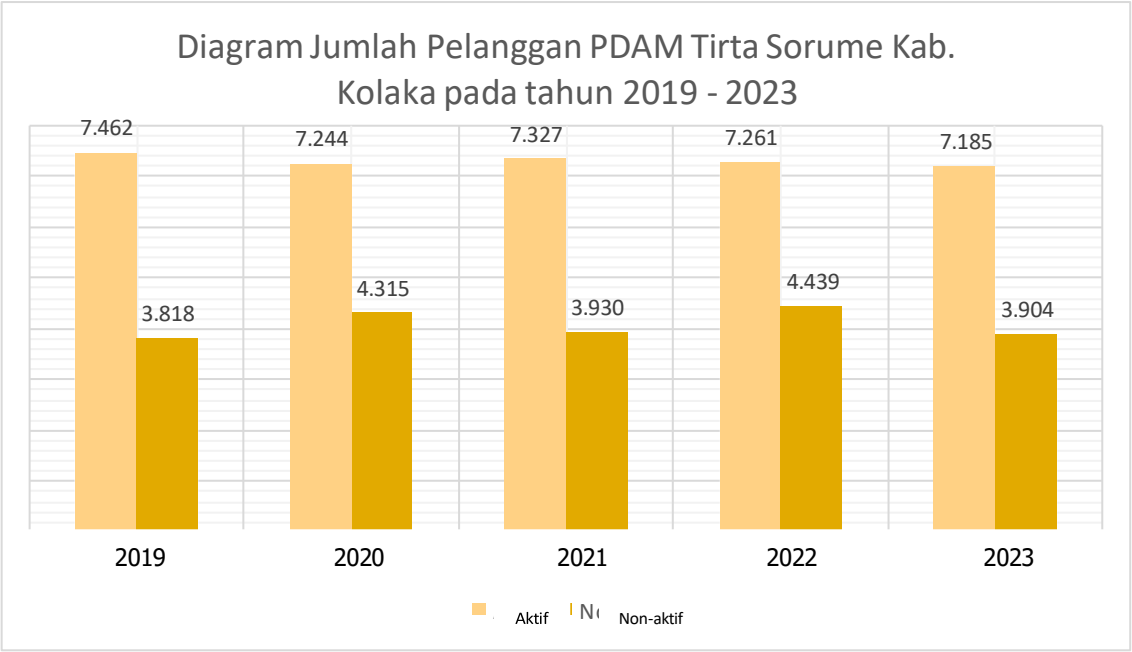
Di era ini, inovasi menjadi sangat krusial bagi perusahaan kuasi-publik karena dapat membantu mereka mengurangi biaya operasional dengan memperkirakan kemampuan industri terkait masa pakai dan kemungkinan kebutuhan pemeliharaan di masa depan. Menurut Putro et al., (2021), salah satu faktor utama yang dapat mendorong perusahaan kuasi-publik dalam mengatasi masalah dan mengatasi stagnasi organisasi adalah inovasi organisasi (*Organizational Innovation*).

Inovasi Organisasi dapat diartikan sebagai perubahan besar atau perkembangan dalam struktur, proses, atau budaya sebuah organisasi yang menghasilkan nilai tambah (Chen et al., 2020). Selain itu, inovasi organisasi juga mencakup pengenalan cara, ide, atau proses baru yang dikembangkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing mereka, baik di dalam maupun di luar industri (Chaubey et al., 2019). *Organizational innovation* (OI) dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor kunci: kapabilitas pembelajaran organisasi atau *organizational learning capability* (OLC) dan budaya organisasi atau *organizational culture* (OC).

Kapabilitas pembelajaran organisasi adalah faktor yang menyediakan fasilitas pendukung bagi sebuah organisasi dalam proses pembelajaran (Fang et al., 2015). Selain itu, kapabilitas pembelajaran organisasi juga merupakan indikator penting untuk menilai kinerja keseluruhan organisasi, yang dapat membantu membangun sumber daya pengetahuan yang diperlukan serta mempertahankan pertumbuhan dan penguasaan pengetahuan (Qi & Chau, 2018). Sedangkan budaya organisasi adalah konsep yang mencakup keyakinan dan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi, yang berperan dalam membentuk perilaku karyawan (Ekobalawati, 2020). Selain itu, budaya organisasi dapat diartikan sebagai asumsi dasar dan keyakinan yang dipegang oleh organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal serta masalah integrasi internal (Prayudhayanti, 2014).

Organizational learning capability, yang merujuk pada kapasitas organisasi untuk mengasimilasi pengalaman dan mengaplikasikan pengetahuan telah terbukti memiliki korelasi positif dengan *organizational innovation* (Migdadi, 2019). Sementara itu, *organizational culture*, sebagai manifestasi sistem nilai dan keyakinan kolektif dalam organisasi, berperan vital dalam memfasilitasi atau menghambat proses inovasi (Putri et al., 2023).

Studi ini berfokus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sorume, sebuah entitas kuasi-publik di Kabupaten Kolaka, yang menghadapi berbagai tantangan terkait implementasi inovasi organisasi. Indikasi ini terlihat dari minimnya pengembangan produk dan jasa serta keterbatasan adopsi teknologi, yang berdampak pada fluktuasi jumlah pelanggan dan peningkatan pengaduan dari tahun 2019 hingga 2023.



Gambar 1. Tren Jumlah Pelanggan Aktif dan Non-Aktif (DOP) Tahun 2019-2023

Pada diagram Gambar 1 menampilkan fluktuasi jumlah pelanggan PDAM Tirta Sorume dari tahun 2019 hingga 2023. Diagram batang ini membandingkan jumlah pelanggan aktif dan non-aktif (DOP) setiap tahunnya, memperlihatkan tren yang tidak stabil. Terlihat bahwa jumlah pelanggan aktif cenderung menurun dari tahun 2019 ke 2023, sementara jumlah pelanggan non-aktif berfluktuasi, dengan puncaknya pada tahun 2022. Diagram ini memperjelas tantangan yang dihadapi PDAM Tirta Sorume dalam hal retensi pelanggan dan kualitas layanan, menggaris bawahi urgensi inovasi organisasi untuk mengatasi permasalahan yang ada.

Mengacu pada kondisi yang telah dipaparkan, studi ini bermaksud meneliti dampak dari kapabilitas pembelajaran organisasi dan budaya organisasi terhadap inovasi organisasi di PDAM Tirta Sorume. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen inovasi serta implikasi praktis bagi perusahaan kuasi-publik dalam meningkatkan kapasitas inovasi mereka?

LANDASAN TEORI

Organizational Innovation

Organizational innovation merupakan sebuah evolusi atau perubahan yang signifikan dalam struktur, proses, atau budaya organisasi yang menciptakan nilai tambah (Chen et al., 2020). *Organizational innovation* dapat juga didefinisikan sebagai cara baru, ide, atau proses yang dikembangkan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan kompetitivitas mereka di dalam dan di luar industri (Chaubey et al., 2019). *Organizational innovation* juga mencakup metode-metode terkini dalam mengelola pengetahuan untuk menjalankan tugas-tugas manajerial dan proses-proses inovatif yang mendorong transformasi dalam aspek strategi, kultur, struktur, prosedur administratif, serta sistem-sistem dalam organisasi, yang seharusnya bermanfaat bagi kerja tim dalam organisasi, berbagi informasi, koordinasi, kolaborasi, pembelajaran dan inovasi (Azar & Ciabuschi, 2017).

Mempertimbangkan argumen-argumen yang telah dipaparkan, inferensi yang dapat ditarik adalah *organizational innovation* pada dasarnya merupakan proses pengembangan ide lama yang diperbarui dengan signifikan hingga menjadi kebaruan yang menghasilakn sebuah perubahan secara strategis. Dengan diterapkannya *organizational innovation* dalam organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan sikap kreativitas dan inovatif individu di dalamnya.

Haile & Tüzüner (2022) mengatakan ada tiga indikator utama dari *organizational innovation*, yaitu sebagai berikut.

1. *Product innovation*, merupakan integrasi beragam proses yang saling terkait dan berdampak satu sama lain. Hal ini dapat dilihat sebagai strategi perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis yang terus berubah.
2. *Process innovation*, merupakan tindak penerapan proses produksi oleh sebuah perusahaan pada barang atau jasa yang ditingkatkan secara signifikan dengan menggunakan metode baru.
3. *Administrative innovation*, adalah inovasi dalam mengembangkan dan melaksanakan aktivitas organisasi seperti proses administrasi organisasi, struktur organisasi dan sistem sosial anggota dalam organisasi.

Organizational Learning Capability

Menurut Qi & Chau (2018) *organizational learning capability* merupakan salah satu metrik krusial dalam menilai performa institusi secara komprehensif. Hal ini berperan dalam pengembangan basis pengetahuan yang esensial serta menjaga keberlanjutan dan kemajuan di bidang pendidikan. Proses pembelajaran dalam organisasi secara tidak langsung mendorong personel perusahaan untuk terus mengembangkan diri, menciptakan inovasi, dan memaksimalkan potensi mereka. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan keselarasan pemahaman serta wawasan yang komprehensif dan tertanam dalam setiap anggota organisasi. (Thahira et al., 2019).

Mengacu pada uraian peneliti sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational learning capability* merupakan kompetensi suatu lembaga dalam memfasilitasi dan mendorong proses belajar internal. Konsep ini merujuk pada ciri-ciri organisasi yang memungkinkan terjadinya pembelajaran kolektif serta membuka peluang bagi entitas tersebut untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan secara berkelanjutan.

Kemudian peneliti Pham & Hoang (2019) mengemukakan bahwa ada lima indikator dari *organizational learning capability*, yaitu sebagai berikut.

1. *Management Commitment to Learning*, adalah dimensi penting dalam kemampuan belajar individu. Dimensi ini melibatkan dukungan dan komitmen dari manajemen dalam menciptakan budaya pembelajaran di organisasi.
2. *Openness and Experimentation*, merujuk pada iklim yang menerima ide-ide dan sudut pandang baru, baik secara internal maupun eksternal, yang memungkinkan individu dalam bereksperimen dan mengenal hal-hal baru.
3. *System Perspective*, adalah pendekatan dalam memahami suatu sistem dengan melihatnya secara keseluruhan sebagai satu kesatuan yang saling terkait.

4. *Knowledge Transfer*, adalah proses mengalirkan pengetahuan dari satu entitas ke entitas lain. Transfer pengetahuan ini dapat terjadi antara individu, kelompok, atau organisasi.
5. *Knowledge Integration*, adalah proses menggabungkan pengetahuan yang ada dari berbagai sumber menjadi satu kesatuan yang koheren. Integrasi pengetahuan ini dapat melibatkan penggabungan pengetahuan dari individu, kelompok, atau organisasi yang berbeda.

Organizational Culture

Tung (2018) mengungkap bahwa *organizational culture* mencakup serangkaian prinsip utama, persepsi, interpretasi, serta bentuk pemikiran yang dianut dari semua personel instansi, serta diwariskan kepada anggota baru yang bergabung dengan organisasi tersebut. *Organizational culture* adalah gagasan tentang seperangkat pemahaman dan etika bersama yang membimbing sikap anggota dalam suatu kelompok kerja merupakan esensi dari budaya organisasi (Ekobalawati, 2020). *Organizational culture* diartikan sebagai sisiem nilai dan keyakinan yang telah lama berlaku dan disepakati sebagai pedoman pelaku organisasi (Wulandari et al., 2023). *Organizational culture* memiliki potensi untuk memengaruhi baik pekerja maupun jajaran manajerial suatu badan usaha. Perlu dicatat bahwa setiap entitas bisnis mengembangkan budaya organisasi yang unik dan khas (Rahmat et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan dari para peneliti di atas, maka dapat disiimpulkan bahwa, *organizational culture* adalah sebuah perangkat nilai dan pemahaman kolektif yang dianut oleh seluruh personel dalam suatu badan usaha, yang membentuk ciri khas dan membedakannya dari entitas bisnis lainnya.

Selanjutnya terdapat lima Indikator dari *organizational culture* yang dikemukakan oleh O'Reilly et al., (1991), yaitu sebagai berikut.

1. *Innovation and Risk Taking*. Konsep ini mengacu pada transformasi, baik inkremental maupun substansial, yang bertujuan meningkatkan elemen-elemen yang telah ada. Tujuannya adalah menyempurnakan produk atau layanan yang ditawarkan, atau menciptakan inovasi baru. Selain itu, konsep ini juga meliputi modifikasi dalam aspek pelayanan untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan konsumen.
2. *Attention to Result*. Untuk meningkatkan keterampilan dalam organisasi, pekerja sebaiknya lebih teliti terhadap aspek-aspek kecil yang sering diabaikan. Setiap elemen, sekecil apapun, perlu diperhatikan dengan seksama oleh karyawan. Meskipun terlihat tidak signifikan, hal-hal kecil tersebut dapat memberikan dampak besar pada kinerja dan perkembangan karier dalam perusahaan atau organisasi tempat mereka bernaung.
3. *Results Orientation*, menggambarkan tingkat fokus suatu lembaga terhadap capaian. Hal ini dapat dimaknai sebagai organisasi yang mengutamakan perhatian pada luaran, alih-alih pada metode dan tahapan yang ditempuh untuk memperoleh hasil dimaksud.

4. *Individual Orientation*. Tingkat pertimbangan manajemen terhadap dampak kinerja individu karyawan dalam organisasi saat mengambil keputusan perlu diperhatikan. Pihak-pihak dalam organisasi sebaiknya memahami proses pengambilan keputusan dengan menganalisis pengaruh yang timbul dari performa para pekerja, sehingga dapat menghasilkan kebijakan yang optimal bagi organisasi.
5. *Team Orientation*. Dimensi budaya ini menekankan pentingnya kekuatan kelompok dan kerjasama dalam pekerjaan, yang tercermin dari adanya koordinasi tim dalam menyelesaikan tugas. Konsep orientasi tim juga dapat dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk mengatur karyawannya dengan baik, memastikan pelaksanaan kegiatan organisasi tanpa merugikan atau menguntungkan pihak tertentu secara tidak adil. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam aktivitas organisasi dengan mengedepankan kolaborasi tim demi tercapainya tujuan bersama.
6. *Aggressiveness*. Perspektif karyawan memandang fenomena ini sebagai kompetisi antarpersonel atau antarkelompok dalam entitas organisasional. Sementara itu, dari sudut pandang organisasi, konsep agresivitas lebih ditekankan pada implementasi kebijakan yang tegas di ranah profesional ketika berhadapan dengan competitor.
7. *Stability*. Dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi perlu mempertimbangkan keseimbangan antara mempertahankan kondisi yang telah ada dengan upaya pengembangan. Penting bagi organisasi untuk menjaga stabilitas internal sambil tetap mengejar pertumbuhan. Hal ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan dan perkembangan organisasi secara teratur tanpa mengorbankan fondasi yang telah dibangun sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif berbasis survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengevaluasi hipotesis dan mengkaji relasi sebab-akibat antar variabel melalui data numerik. Penelitian menganalisis dampak *organizational learning capability* dan *organizational culture* terhadap *organizational innovation*. Lokasi penelitian adalah PDAM Tirta Sorume Kabupaten Kolaka. Sumber data mencakup data primer dan sekunder. Populasi meliputi seluruh karyawan PDAM tersebut. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus, dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Jumlah keseluruhan sampel mencapai 93 orang karyawan. Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan teknik pemodelan persamaan struktural berbasis *partial least squares*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Langkah awal melibatkan evaluasi keabsahan dan konsistensi. Metode *convergent validity* digunakan dalam proses validasi. Analisis reliabilitas tiap item, yang tercermin dari nilai *loading factor*, dilakukan untuk memeriksa *convergent validity*. Tabel berikut menampilkan hasil faktor pemuatan setelah data diolah.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Item	OLC	OC	OI
OLC1.1	0.953		
OLC1.2	0.913		
OLC2.1	0.880		
OLC2.2	0.864		
OLC3.1	0.835		
OLC3.2	0.967		
OLC4.1	0.968		
OLC4.2	0.928		
OLC5.1	0.931		
OLC5.2	0.946		
OC1.1		0.947	
OC1.2		0.822	
OC2.1		0.924	
OC2.2		0.880	
OC3.1		0.899	
OC3.2		0.951	
OC4.1		0.945	
OC4.2		0.900	
OC5.1		0.904	
OC5.2		0.914	
OC6.1		0.907	
OC6.2		0.879	
OC7.1		0.866	
OC7.2		0.904	
OI1.1			0.791
OI1.2			0.840
OI2.1			0.773
OI2.2			0.727
OI3.1			0.769
OI3.2			0.784

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading actor* yang > 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator berkontribusi secara signifikan terhadap konstruk atau variabel yang diukur dan penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach`s Alpha

Gagasan Konseptual	Reliabilitas Gabungan	Koefisien Alfa
Organizational Learning Capability	0.984	0.983
Organizational Culture	0.982	0.979
Organizational Innovation	0.904	0.974

Sumber: Data Primer, 2024.

Hasil yang ditampilkan dalam Tabel 2 mengindikasikan reliabilitas yang memuaskan untuk konstruk yang diteliti. Suatu konstruk dapat dianggap

memiliki keandalan yang baik ketika nilai composite reliability-nya melebihi 0,7 dan nilai cronbach's alpha-nya di atas ambang batas 0,5.

Pengujian Inner Model

Evaluasi model dilakukan dengan menganalisis dua aspek utama: nilai r-square yang menunjukkan keandalan indikator untuk variabel terikat, serta nilai t-statistik yang diperoleh dari uji koefisien jalur. Model penelitian yang diusulkan dianggap memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik jika nilai r-square semakin tinggi. Dalam pengujian hipotesis, tingkat signifikansi ditentukan berdasarkan besaran koefisien jalur yang diperoleh.

Analisis koefisien determinasi bertujuan mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan pengaruh kolektif variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, yang tercermin dalam nilai adjusted R-Square. Pengujian ini mengukur kapasitas model untuk memaparkan bagaimana variabel-variabel independen secara simultan berdampak pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Menurut Wonua et al., (2021) R-square yang melebihi 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara nilai antara 0,33 dan 0,67 mengindikasikan hubungan moderat. Jika R-square berada di antara 0,19 dan 0,33, hubungan dianggap lemah. Analisis varian merupakan metode yang dimanfaatkan untuk mengevaluasi tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks studi ilmiah. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Organizational Innovation	0.660

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3, Konstruk *Organizational Innovation* memiliki nilai R-Square 0,660, setara dengan 66%. Hal ini menandakan bahwa *organizational learning capability* dan *organizational culture* dapat menerangkan sekitar dua pertiga variasi dalam *organizational innovation*. Di sisi lain, faktor-faktor di luar model penelitian ini bertanggung jawab atas kurang lebih sepertiga variasi dalam *organizational innovation*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *organizational learning capability* dan budaya dalam suatu organisasi memegang peranan penting sebagai faktor penentu yang signifikan terhadap inovasi organisasi tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua aspek ini memiliki potensi besar untuk menjadi indikator utama dalam memprediksi tingkat inovasi organisasi di kalangan karyawan PDAM Tirta Sorume yang berlokasi di Kabupaten Kolaka.

Tabel 4. Koefisien Jalur

Anggapan Dasar	**Data Mentah *(O)***	**Uji t *(|O/STDEV|)***	**Tingkat Signifikansi**
X1.->Y	0.256	2.279	0.045

X2. -> Y	0.582	5.178	0.000

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4, Analisis koefisien jalur digunakan untuk memperkuat keterkaitan antar konstruk dalam tiap hipotesis. Metode PLS *bootstrapping* diterapkan dalam analisis koefisien jalur dengan memperhatikan nilai T-Statistik dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel menunjukkan nilai T-Statistik melebihi 1,64 dan P-Value kurang dari 5%. Hasil ini mengindikasikan signifikansi statistik, sementara koefisien bernilai positif menandakan arah hubungan yang searah di antara variabel-variabel yang diteliti.

Pengaruh OLC Terhadap OI

Hasil penelitian menunjukkan organizational learning capability berdampak positif dan signifikan terhadap organizational innovation di PDAM Tirta Sorume. Meskipun penerapan OLC masih awal, namun hal ini menunjukkan potensi untuk mengembangkan OLC guna menghasilkan ide-ide inovatif yang menciptakan nilai bagi organisasi dan pelanggan. Perusahaan perlu fokus pada penguatan kapabilitas pembelajaran organisasi untuk meningkatkan inovasi dan kualitas pelayanan secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Thahira et al., (2020) mengatakan, organizational learning capability mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk memperoleh, mengubah, dan menyebarkan pengetahuan di dalam organisasi guna menciptakan perubahan dan meningkatkan sebuah inovasi. Maka ini menunjukkan apabila sebuah organisasi tidak memiliki kemampuan dalam menghasilkan dan mengubah ide-ide yang telah ada maka dapat dikatakan bahwa individu dalam organisasi tersebut tidak memiliki kemampuan OLC di dalamnya.

Pengaruh OC Terhadap OI

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara organizational culture dan organizational innovation di PDAM Tirta Sorume. Budaya organisasi yang mendukung inovasi—seperti kebebasan berekspresi, dukungan manajemen, dan penghargaan terhadap ide baru—berkontribusi positif terhadap tingkat inovasi perusahaan**.** Hasil ini selaras dengan penelitian (Rahmat et al., 2021) yang menyatakan adanya relasi positif signifikan antara kedua variabel ini. Semakin kuat budaya inovasi dalam sebuah organisasi, semakin besar pula peluang perusahaan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar. Hal ini menegaskan bahwa organisasi yang secara konsisten memupuk budaya inovatif akan memiliki keunggulan dalam hal adaptabilitas dan inovasi yang berkelanjutan, yang sangat penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Jika pegawai PDAM Tirta Sorume melakukan perubahan signifikan dalam cara kerja dan

manajemen, maka budaya yang diterapkan akan sejalan dengan penerapan inovasi di perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil pengkajian menunjukkan beberapa kesimpulan. Pertama, kapabilitas pembelajaran organisasi berdampak pada inovasi organisasi. Kedua, budaya organisasi berdampak pada inovasi organisasi. Maka selanjutnya PDAM Tirta Sorume disarankan untuk fokus pada pengembangan kapabilitas pembelajaran organisasi dan memperkuat budaya inovasi. Langkah-langkah yang bisa dilakukan mencakup peningkatan program pelatihan, penciptaan forum berbagi pengetahuan, serta alokasi sumber daya yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong keterbukaan terhadap ide-ide baru, membangun sistem penghargaan yang mendukung inovasi, serta memperkuat komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Menyelaraskan sistem evaluasi kinerja dengan orientasi hasil, memperkuat kerja tim melalui pertemuan rutin dan program team building, serta menerapkan sistem manajemen pengetahuan yang efektif juga perlu menjadi prioritas. Di samping itu, transformasi digital dan peningkatan layanan pelanggan harus mendapatkan perhatian khusus agar kinerja organisasi dan kualitas layanan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan diperluas dengan melibatkan lebih banyak PDAM di berbagai daerah guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh inovasi di sektor pelayanan air minum. Penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dan studi longitudinal akan memberikan wawasan lebih mendalam terkait perubahan dalam kapabilitas pembelajaran dan budaya organisasi serta dampaknya terhadap inovasi. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi inovasi, seperti kepemimpinan, struktur organisasi, atau faktor eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

Azar, G., & Ciabuschi, F. (2017). Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness. *International Business Review*, *26*(2), 324–336. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.002

Calciolari, S., Prenestini, A., & Lega, F. (2018). An organizational culture for all seasons? How cultural type dominance and strength influence different performance goals. *Public Management Review*, *20*(9), 1400–1422. https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1383784

Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation: A study of mediating and moderating influences. *Journal of Strategy and Management*, *12*(1), 61–82. https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2018-0075

Chen, Q., Wang, C. H., & Huang, S. Z. (2020). Effects of organizational innovation and technological innovation capabilities on firm performance: evidence from firms in

China's Pearl River Delta. *Asia Pacific Business Review*, *26*(1), 72–96. https://doi.org/10.1080/13602381.2019.1592339

Ekobalawati, F. (2020). Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, *14*(2).

Fang, C., Chang, S., & Chen, G. (2015). Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia. *African Journal of Business Management*, *9*(5). http://www.academicjournals.org/AJbM/fulltext/2011/4Mar/Fang et al.htm

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *16*(1), 69–85. https://doi.org/10.1108/apjie-03-2022-0015

Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1), 1–16. https://doi.org/10.3390/joitmc7010066

Migdadi, M. M. (2019). Organizational Learning Capability, Innovation and Organizational Performance. *European Journal of Innovation Management*, *24*(1).

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, *34*(3), 487–516. https://doi.org/10.2307/256404

Oi, I., Oleh, D., Learning, O., Pada, O. L. C., Usaha, I., Menengah, K., & Kota, D. I. (n.d.). *7669-Article Text-6030-1-10-20200106*. 9–21.

Perusahaan, O. (2020). *No Title*. *14*(2), 190–199.

Pham, L. T., & Hoang, H. V. (2019). The relationship between organizational learning capability and business performance. *Journal of Economics and Development*, *21*(2), 259–269. https://doi.org/10.1108/jed-10-2019-0041

Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(2), 19. https://doi.org/10.30659/ekobis.15.2.19-32

Putri, N. D., Haslindah, Marwati, P. K. S., Hermansyah, W., Bustan, B., & Ilahi, A. A. A. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi : Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, *2*(1), 137–144.

Putro, S. W., Kusumawardhani, A., & Raharjo, S. T. (2021). The role of organizational innovations in improving local government performance. *Polish Journal of Management Studies*, *23*(2), 437–448. https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.2.26

Qi, C., & Chau, P. Y. K. (2018). Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, *28*(1).

Rahmat, M., Akib, H., Rizal, M., Sakawati, H., & Aslinda, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Company Innovation. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(2), 145. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9083

Setiawan, I. (2019). Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Di Kota Pontianak. *Jurnal Teknologi Dan Komunikasi Pemerintahan*, *1*(1), 1–14.

Thahira, A., Tjahjono, H. K., & Susanto, S. (2020). The Influence of Transactional Leadership on Organization Innovativeness (OI) Mediated by Organizational Learning Capability (OLC) in Medium Small Enterprise Kendari City. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(1). https://doi.org/10.18196/mb.11190

Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. PT Indeks.

Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Penerbit Literacy Institute.

Wulandari, A. F. (2023). *The Influence Of Benevolen Leadership And Organizational Culture On Innovation Capability At Dewi Sartika General Hospital Kendari*. *1*(4), 154–170.