

PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING DAN IT CAPABILITY TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE

Sadat Amrul S

*Alumnus Magister Akuntansi
Universitas Diponegoro Semarang
e-mail: Sadat_as21@yahoo.com*

Enny Hardi

*Alumnus Magister Akuntansi
Universitas Erlangga Surabaya*

Abstract

The purpose of this research is to study empirically the effect of organizational learning on financial performance through information technology capability as intervening variable. This research uses path analysis as an extension of multiple regression analysis. Population of this research is the go public manufacturing firms listing in Indonesian Capital Market Directory 2005 with top managers as the research sample. With 35,3 % respond rate, the statistical analysis result for the first hypothesis show that organizational learning has effect directly, negative and significant to financial performance. It means there is a competency traps. The statistical analysis result for the second hypothesis show that organizational learning has effect directly, positive and significant to information technology capability. It means there is a continuous learning process. The statistical analysis result for the third hypothesis show that information technology capability hasn't effect directly to financial performance ($p= 0,424$). The statistical analysis result for the fourth hypothesis show that information technology capability is not significant as intervening variable.

Keywords: *organization learning, information technology capability, financial performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris dampak dari organizational learning mengenai kinerja keuangan (financial performance) melalui IT Capability (kapabilitas teknologi informasi) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan path analysis sebagai suatu perpanjangan dari analisis regresi ganda. Populasi penelitian ini adalah perusahaan yang telah go public yang terdaftar pada Indonesian Capital Market Directory tahun 2005 dengan sampel penelitian para manajer puncak. Dengan tingkat respon sebesar 35,3 %, hasil analisis statistik untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa organizational learning memiliki pengaruh langsung, negatif, dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Hal ini menandakan adanya competency traps. Hasil analisis statistik untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa organizational learning memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap IT Capability. Hal ini menandakan adanya proses pembelajaran yang berkelanjutan. Hasil analisis statistik untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa IT Capability tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja keuangan ($p= 0,424$). Hasil analisis statistik untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa IT Capability tidak signifikan sebagai variabel intervening.

Kata kunci: *organizational learning, information technology capability, kinerja keuangan*

PENDAHULUAN

Konsep *organizational learning* pada saat ini merupakan suatu konsep yang menarik perhatian baik peneliti, konsultan maupun praktisi. Ada tiga alasan yang mendasari pertama, banyak perusahaan besar mencoba mengembangkan struktur dan sistem guna menyesuaikan pada perubahan lingkungan, kedua, perubahan lingkungan meningkatkan ketidakpastian terhadap perusahaan, dengan demikian meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk belajar berbagai hal, ketiga, pembelajaran (*learning*) memiliki nilai analisis yang luas karena merupakan suatu konsep yang dinamis yang menyebabkan perusahaan mengalami perubahan secara terus menerus (Dodgson, 1993). Lebih jauh Therin (2002) juga mengemukakan bahwa pengetahuan (*knowledge*) merupakan sumber utama untuk mencapai keunggulan bersaing.

Lingkungan persaingan yang semakin berkembang memicu bisnis untuk menambah produk dan jasa sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan nilai kepada pelanggan (Levitt, dalam Slater dan Narver, 1995). Perusahaan harus selalu lebih cepat belajar dari para pesaingnya. *Organizational learning* sangat berguna karena mampu memfokuskan bisnis pada pemahaman dan kepuasan konsumen melalui produk, jasa, dan cara yang baru dalam melakukan bisnis (Day, Dickson, Sinkula, dalam Slater dan Narver, 1995). Menurut Slater dan Narver (1995), *organizational learning* merupakan pengembangan dari pengetahuan atau wawasan baru yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi perilaku (Slater dan Narver, 1995).

Hubungan antara *organizational learning* dan kinerja telah lama diteliti dan menjadi sebuah isu yang menarik dalam bidang sistem informasi sehingga memicu ketertarikan senior eksekutif, kepala petugas informasi (*chief information*) dan para peneliti sistem informasi. Para peneliti terus mengkaji kearah yang lebih luas dengan memasukan berbagai faktor lain yang mempengaruhinya, baik langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian hubungan antara *organizational learning* dan kinerja memberi simpulan bahwa

pembelajaran dan kinerja saling berhubungan tetapi akibat dari *organizational learning* dapat juga bersifat positif atau negatif. Oleh sebab itu penelitian akhir-akhir ini sering mengaitkan *organizational learning* dengan teknologi informasi (*Information Technology/IT*) berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan, namun terdapat dua pemahaman yang berbeda mengenai peranan teknologi informasi dalam mendukung pembelajaran (*learning*). Pemahaman pertama menyebutkan bahwa teknologi informasi adalah suatu yang memampukan (*enabler*) *organizational learning* (Anand, Manz dan Glick, 1998; Davenport De Long dan Beers, dalam Zhang dan McCullough, 2002). Zhang dan McCullough (2002) menguji desain aplikasi teknologi informasi untuk mendukung *organizational learning* berpendapat bahwa teknologi informasi dapat menjadi aset yang sangat penting di dalam desain *organizational learning* dengan menyediakan suatu infrastruktur untuk menyimpan, mengakses dan meninjau ulang beberapa elemen dari memori organisasi. Sementara pemahaman lainnya menyatakan bahwa teknologi informasi adalah suatu yang tidak memampukan (*disabler*) *organizational learning* karena teknologi informasi mungkin melumpuhkan *organizational learning* dengan didukung sistem yang kaku dan tidak mampu menyesuaikan perubahan kondisi dari pengguna (Gill, dalam Zhang dan McCullough, 2002). Teknologi informasi merupakan suatu sumber daya yang dapat dengan mudah diduplikat pesaing sehingga dibutuhkan kemampuan yang membedakan antara perusahaan dengan pesaingnya sebagai suatu faktor kunci sukses (Day, 1994).

Berangkat dari kajian dan pemahaman terhadap beberapa penelitian terdahulu penelitian ini didesain untuk menjelaskan konflik dari fungsi teknologi informasi dalam *organizational learning* dengan variabel kemampuan teknologi informasi (*IT capability*), yang oleh Bharadwaj (2000) didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi dan penggabungan dengan sumber daya dan ke-

mampuan lainnya. Penelitian ini juga merupakan kelanjutan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Goh dan Ryan (2002), Zhang dan McCullough (2002), Sadat (2004). Penelitian Goh dan Ryan (2002) menguji hubungan antara *learning capability* dampaknya pada kinerja perusahaan, baik kinerja keuangan (*financial performance*), maupun kinerja bukan keuangan (*non-financial performance*) berupa kepuasan kerja (*job satisfaction*). Zhang dan McCullough (2002), Sadat (2004) menguji pengaruh *IT capability* dengan *organizational learning* dan kinerja bisnis (*business performance*) yaitu kinerja keuangan, kinerja strategik dan kepuasan atas usaha.

Penelitian ini menguji pengaruh antara *organizational learning* dan kinerja keuangan namun hanya menggunakan *Return On Assets (ROA)* dengan *IT capability* sebagai variabel *intervening*. Obyek amatan adalah perusahaan manufaktur *go public* pada Bursa Efek Jakarta dalam *Indonesian Capital Market Directory 2005*. Penggunaan perusahaan ini, dengan pertimbangan bahwa perusahaan telah menggunakan teknologi informasi dalam setiap bidang fungsionalnya (McLeod dan Schell, 2001; Laudon dan Laudon, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menguji kembali *organizational learning* dan kinerja keuangan yang diukur dengan *Return On Assets (ROA)* dengan *IT capability* sebagai variabel *intervening* yang dirumuskan kedalam pertanyaan berikut: 1) Apakah *organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan? 2) Apakah *organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kemampuan teknologi informasi? 3) Apakah kemampuan teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan? 4) Apakah *organizational learning* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja keuangan melalui kemampuan teknologi informasi?

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Learning

Organizational learning berbeda dengan *learning organization*. Menurut Dodgson (1993), *learning organization* dapat

dilihat sebagai organisasi yang mengadopsi struktur-struktur dan strategi-strategi untuk mendorong *learning*. Menurut Marquardt (2002) *organizational learning* didefinisikan sebagai peningkatan intelektual dan kemampuan produktif yang diperoleh melalui komitmen dan kesempatan untuk perbaikan berkesinambungan di organisasi. Goh dan Ryan (2002) berpendapat *organizational learning* berhubungan dengan pengalaman dan tindakan dari anggota organisasi. Selanjutnya Sinkula, Baker dan Noordewier (1997) menetapkan tiga nilai organisasi yang berkaitan dengan kecenderungan perusahaan untuk belajar yaitu *commitment to learning* atau budaya pembelajaran (*learning culture*) (Sinkula, Baker, dan Noordewier, 1997), *open-mindedness* suatu nilai organisasi yang menyebabkan terjadinya usaha-usaha *unlearning* (Sinkula, Baker, Noordewier, 1997), dan *shared vision* merupakan arah bagi individu-individu tentang komitmen dan kesesuaian dengan tujuan perusahaan atau pandangan masing-masing individu yang berbeda diselaraskan untuk mencapai interpretasi bersama (Sinkula, Baker, dan Noordewier, 1997).

Berdasarkan ketiga nilai organisasi tersebut, penelitian ini menggunakan nilai organisasi pertama yaitu *commitment to learning*. Hal ini dikarenakan *commitment to learning* memegang nilai sangat mendasar pada *organizational learning* (Sinkula, Baker, dan Noordewier, 1997; Zhang dan McCullough, 2002; Galer dan Van Der Heijden, 1992; Garrat dan Tobin dalam Sinkula, Baker, dan Noordewier, 1997). *Commitment to learning* diukur menggunakan empat ukuran yaitu: 1) kemampuan untuk belajar sebagai kunci keunggulan bersaing, 2) pembelajaran (*learning*) sebagai kunci untuk berkembang, 3) pembelajaran karyawan (*employee learning*) merupakan investasi dan 4) pembelajaran (*learning*) kunci yang menjamin perusahaan untuk mampu bertahan.

Kemampuan Teknologi Informasi (*IT Capability*)

Bharadwaj (2000) mendefinisikan kemampuan teknologi informasi sebagai suatu

kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya yang berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan-kemampuan lain. Kemampuan teknologi informasi juga didefinisikan sebagai kemampuan atau kompetensi dari sebuah perusahaan yang mampu menciptakan, mengatur dan menyebarkan sumber daya teknologi informasi (Richardson, Subramani, Zmud, 2003). Kemampuan teknologi informasi dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan rutinitas organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan nilai dari asetnya (Teece, Pisano dan Shuen, dalam Richardson, Subramani dan Zmud, 2003). Selanjutnya Bharadwaj (2000) memisahkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi ke dalam tiga kategori yaitu: 1) sumber daya berwujud (*tangible resource*) terdiri dari komponen-komponen fisik infrastruktur teknologi informasi, 2) sumber daya teknologi informasi manusia (*human IT resources*) terdiri dari keahlian teknik dan manajerial teknologi informasi, 3) sumber daya tidak berwujud teknologi informasi (*intangible IT-enabled resources*) terdiri dari aset pengetahuan, orientasi pelanggan dan sinergi. King dan Teo (1996) mengemukakan dimensi *IT drivers* yang dianggap sebagai fasilitator dari penggunaan strategik teknologi informasi. Zhang dan McCullough (2002) menggunakan dimensi *IT drivers* sebagai ukuran untuk kemampuan teknologi informasi.

Kinerja Keuangan

Kinerja dari suatu bisnis, dapat diukur melalui keuangan dan konsekuensi ekonomi dari keputusan manajemen di masa lalu yang membentuk investasi, operasi, dan pembiayaan sepanjang waktu (Helfert, 2003:107). Untuk mengukur kinerja keuangan dan konsekuensi ekonomi tersebut diperlukan rasio-rasio dan pengukuran-pengukuran. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengadopsi pengukuran kinerja dari penelitian Goh & Ryan (2002) yang menggunakan rasio keuangan berupa *Return on Assets*. Goh &

Ryan (2002) menguji pengaruh antara *learning capability* dan faktor-faktor organisasi (*organization factors*) terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan dua ukuran kinerja keuangan (*financial*) berupa *Return on Equity (ROE)* dan *Return on Assets (ROA)*. Penggunaan *Return On Assets* sebagai ukuran kinerja keuangan dalam hubungannya dengan *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi pada penelitian ini didasarkan pertimbangan bahwa 1) *Return On Assets* telah digunakan oleh peneliti-peneliti *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi (*IT capability*) terkait dengan pengukuran kinerja keuangan (Bharadwaj, 2000; Ellinger, Yang, dan Ellinger, 2000; Goh dan Ryan, 2002; Santhanam dan Hartono, 2003; Bhatnagar, 2006), 2) *Return On Assets* telah luas digunakan dalam literatur nilai bisnis teknologi informasi (*IT business value*) sebagai ukuran profitabilitas perusahaan (Bharadwaj, 2000; Weill, 1992), 3) *Return On Assets* merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dengan menggunakan total aset yang dimiliki perusahaan tersebut (Hanafi dan Halim, 2005:86), 4) *Return On Assets* dihitung dengan formula (Pearce dan Robinson, 2000:233; Bharadwaj, 2000; Helfert, 2003:126; Fraser dan Ormiston, 2004:175) yaitu *Profit after Tax* dibagi *Total Assets*.

Organizational Learning dan Kinerja Keuangan

Slater & Narver (1995) berpendapat bahwa *organizational learning* secara langsung dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan seperti kesuksesan dalam hal produk dan pelanggan yang pada akhirnya akan meningkatkan pertumbuhan dan profitabilitas. Goh dan Ryan (2002) menguji hubungan antara *learning capability* dan kinerja keuangan (*financial performance*) berupa *Return On Assets (ROA)* dan *Return On Equity (ROE)*. Goh dan Ryan (2002) menemukan tidak ada hubungan antara *learning capability* dan kinerja keuangan berupa *Return On Assets* dan *Return On*

Equity. Tippins dan Sohi (2003) menguji hubungan antara *organizational learning* dan kinerja perusahaan berupa *profit*, *Return On Investment (ROI)*, *customer retention*, dan *sales growth*. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *organizational learning* dan kinerja perusahaan berupa *profit*, *Return On Investment (ROI)*, *customer retention*, dan *sales growth*.

Organizational Learning dan Kemampuan Teknologi Informasi

Organizational learning mewakili suatu tingkatan baru dari kemampuan (*capability*). Lingkungan bisnis sekarang ini menyadari pentingnya teknologi informasi sebagai kunci utama dalam keseluruhan strategi bisnis (Barnett dan Raja, 2002). Lebih jauh Zhang dan McCullough (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh terhadap kemampuan teknologi informasi (*IT capability*). Bharadwaj (2000) menyatakan bahwa ada tiga komponen dari kemampuan teknologi informasi terkait dengan pembelajaran (*learning*). Ketiga komponen tersebut adalah *IT infrastructure*, *human IT resources*, dan *IT-enabled intangibles*. Komponen pertama yaitu *IT infrastructure* merupakan sumber-sumber dari tercapainya *competitive advantage* (keunggulan bersaing). Komponen kedua yaitu *human IT resources* meliputi *technical IT skills* dan *managerial skills*. *Technical IT skills* meliputi *programming*, *system analysis* dan *design* serta kompetensi dalam teknologi. *Managerial skills* meliputi kemampuan manajemen yang efektif dalam fungsi-fungsi sistem informasi, koordinasi, interaksi dengan komunitas pemakai (*user*), keahlian manajemen proyek dan kepemimpinan. Komponen ketiga adalah *IT enabled intangibles* yang meliputi orientasi pada pelanggan, aset pengetahuan dan sinergi. Kunci untuk berorientasi pada pelanggan adalah adanya kemampuan untuk menelusuri dan memprediksi keinginan dari pelanggan yang berubah-ubah. Aset pengetahuan diwujudkan dalam keahlian dan pengalaman dari para karyawan. Sinergi ter-

kait dengan saling berbagi sumber daya dan kemampuan antar divisi-divisi dalam organisasi. Untuk membangun orientasi pada pelanggan, aset pengetahuan dan sinergi, perusahaan juga membutuhkan waktu dan usaha untuk belajar (*learn*).

Kemampuan Teknologi Informasi dan Kinerja Keuangan

Bharadwaj (2000) dalam penelitiannya menemukan bahwa kemampuan teknologi informasi mampu mendorong kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dengan mengembangkan kemampuan teknologi informasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan bersaing yang akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang digunakan sebagai dasar pengukuran oleh Bharadwaj (2000) dalam penelitiannya ini adalah rasio-rasio keuangan yaitu *Return On Assets (ROA)*, *Return On Sales (ROS)*, *Operating Income to Assets Ratio (OI/A)*, *Operating Income to Sales Ratio (OI/S)*, dan *Operating Income to Employees Ratio (OI/E)*.

Santhanam dan Hartono (2003) meneliti rata-rata *profit ratio* pada perusahaan dengan kemampuan teknologi informasi yang tinggi. *Profit ratio* ini terdiri dari *Return On Sales (ROS)*, *Return On Assets (ROA)*, *Operating Income to Assets (OI/A)*, *Operating Income to Sales (OI/S)*, dan *Operating Income to Employees (OI/E)*. Santhanam dan Hartono (2003) menemukan bahwa rata-rata *profit ratio* pada perusahaan dengan kemampuan teknologi informasi yang tinggi lebih baik dibandingkan rata-rata *profit ratio* perusahaan lain dalam industri.

Organizational Learning, Kemampuan Teknologi Informasi, dan Kinerja Keuangan

Slater dan Narver (1995) berpendapat bahwa *organizational learning* dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan melalui pemahaman yang baik tentang produk-produk baru dan peningkatan pelayanan terhadap pelanggan. Slater dan Narver (1995), Hurley dan Tomas (1998) juga mengemukakan bahwa *organizational learning* dapat meningkatkan

kinerja melalui beberapa mediasi penting seperti kepuasan pelanggan, produk baru yang sukses, inovasi dan teknologi informasi. Selanjutnya Sadat (2004) menggunakan kemampuan teknologi informasi sebagai variabel *intervening* untuk menguji adanya pengaruh tidak langsung *organizational learning* terhadap kinerja bisnis yang terdiri dari kinerja keuangan, kinerja strategi dan kepuasan terhadap hasil ekspor perusahaan ekspor.

Rerangka Konseptual, Model dan Hipotesis Penelitian

Rerangka Konseptual Penelitian

Levitt dan March (1988), Miller (dalam Zhang dan McCullough, 2002) menyimpulkan bahwa *organizational learning* tidak selalu menyebabkan peningkatan efektifitas atau kinerja yang lebih baik bila organisasi belajar perilaku yang tidak sesuai dari organisasi lain, yang disebut dengan *competency traps*. Selanjutnya Slater dan Narver (1995) berpendapat bahwa *organizational learning* secara langsung dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan seperti kesuksesan dalam hal produk dan pelanggan yang pada akhirnya akan meningkatkan pertumbuhan dan profitabilitas. Sedangkan Zhang dan McCullough (2002) dalam pengujiannya menemukan bahwa *organizational learning* memiliki pengaruh terhadap kemampuan teknologi informasi (*IT capability*). Bharadwaj (2000) dalam penelitiannya menemukan bahwa kemampuan teknologi informasi mampu mendorong kinerja perusahaan berupa kinerja keuangan menjadi lebih baik. Dengan mengembangkan kemampuan teknologi informasi, perusahaan dapat menciptakan keunggulan bersaing yang akan meningkatkan kinerja. Demikian pula Slater dan Narver (1995), Hurley dan Tomas (1998) berpendapat bahwa *organizational learning* dapat meningkatkan profitabilitas melalui beberapa mediator yang penting seperti kepuasan pelanggan, kesuksesan produk baru, inovasi dan teknologi

informasi. Berdasarkan hubungan antar variabel seperti yang telah diuraikan maka dapat digambarkan rerangka konseptual dari penelitian ini seperti tampak pada Gambar 1.

Persamaan Penelitian

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah metode jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 11.0. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua model penelitian. Model penelitian adalah persamaan regresi yang menunjukkan hubungan dihipotesiskan (Ghozali, 2005:161). Persamaan penelitian yang digunakan sebagai berikut:

$$KTI = \beta_1 OL + e1 \dots\dots\dots (1)$$

H2

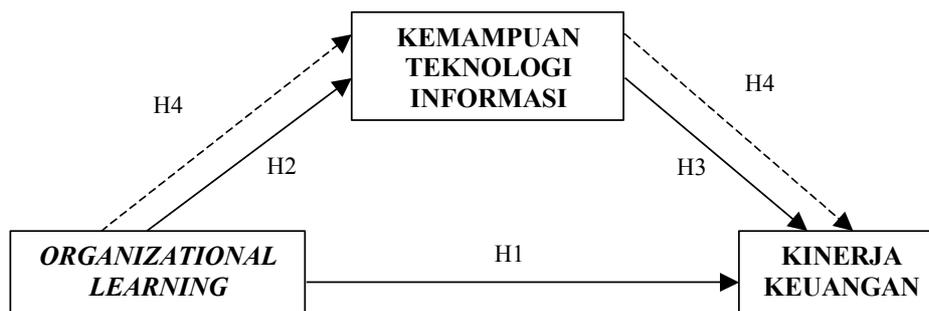
$$KK = \beta_1 OL + \beta_2 KTI + e2 \dots\dots\dots (2)$$

H1 H3

Total pengaruh OL terhadap KK sama dengan koefisien standar pengaruh langsung OL terhadap KK ditambah koefisien standar pengaruh tidak langsung OL terhadap KK melalui KTI. Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien standar pengaruh langsung OL terhadap KTI dengan koefisien standar pengaruh langsung KTI terhadap KK.

Keterangan:

- H1 = Hipotesis 1 (pengaruh langsung OL terhadap KK pada persamaan 2)
- H2 = Hipotesis 2 (pengaruh langsung OL terhadap KTI pada persamaan 1)
- H3 = Hipotesis 3 (pengaruh langsung KTI terhadap KK pada persamaan 2)
- H4 = Hipotesis 4 (pengaruh tidak langsung OL terhadap KK melalui KTI)
- OL = *Organizational Learning*,
- KTI = Kemampuan Teknologi Informasi,
- KK = Kinerja Keuangan
- β_1, β_2 = koefisien standar,
- $e1, e2$ = *residual*



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- : Variabel terukur (*measures variables/observed variables*).
- : Pengaruh langsung
- : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, telaah teoritis, dan rerangka konseptual hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁** : *Organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan
- H₂** : *Organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kemampuan teknologi informasi
- H₃** : Kemampuan teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan
- H₄** : *Organizational learning* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja keuangan melalui kemampuan teknologi informasi

METODE PENELITIAN

Populasi, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi penelitian adalah perusahaan manufaktur *go public* terdaftar di Bursa Efek Jakarta yang tercantum dalam *Indonesian Capital Market Directory 2005* berjumlah 150 perusahaan. Sedangkan responden yang menjadi sampel adalah para manajer puncak (*top managers*). Berdasarkan hasil penelitian *respon rate* adalah sebesar 35,33 % atau 53 perusahaan, dengan rincian 1,9% wanita dan 98,1% pria, umumnya responden berumur antara 47-51 tahun. Responden yang memegang jabatan direktur perusahaan sebanyak 20,8% dan memegang jabatan wakil direktur perusahaan 79,2%. Pengukuran variabel *organizational learning* nilai rata-rata jawaban responden berkisar 6, hal ini menun-

jukkan bahwa para manajer puncak mempersepsikan setuju terhadap adanya komitmen pelaksanaan *organizational learning* di perusahaan, demikian pula rata-rata jawaban responden variabel kemampuan teknologi informasi mendekati skala 6 (setuju), yang menunjukkan para manajer puncak cenderung mempersepsikan kemampuan teknologi informasi di perusahaannya baik.

Definisi Operasional Variabel *Organizational Learning (OL)*

Variabel *organizational learning* diukur dengan empat butir pertanyaan diadopsi dari penelitian Sinkula, Baker dan Noordewier dalam Zhang & McCullough (2002), dengan rentang Jawaban tujuh skala likert: jawaban 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), 7 (sangat setuju). Skala 1 berarti *organizational learning* rendah, skala 7 *organizational learning* tinggi.

Kemampuan Teknologi Informasi (KTI)

Kemampuan teknologi informasi menggunakan delapan butir pertanyaan diadopsi dari penelitian King & Teo dengan alternatif Jawaban tujuh skala likert dengan rincian: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), 7 (sangat setuju). Skala 1 berarti kemampuan teknologi informasi rendah, skala 7 berarti kemampuan teknologi informasi tinggi.

Kinerja Keuangan (KK)

Kinerja keuangan diukur menggunakan *Return On Assets* (Pearce & Robinson, 2000:233; Bharadwaj, 2000; Helfert, 2003:126; Fraser & Ormiston, 2004:175):]

$$ROA = \frac{\text{Profit after Tax}}{\text{Total Assets}}$$

Data *profit after tax* dan *total assets* diperoleh dari laporan keuangan perusahaan manufaktur *go public* dalam *Indonesian Capital Market Directory 2005. Return On Assets* dirata-ratakan selama periode 3 tahun yaitu 2002, 2003, 2004 (Floyd dan Wooldridge, 1990; Goh dan Ryan, 2002; Andersen dan Segars, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil pengujian instrumen variabel *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi menunjukkan semua skor butir pertanyaan memiliki korelasi dengan skor total lebih besar dari 0,3 sehingga instrumen dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrumen dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8673 dan 0,9140 (>0,7, Nunally, 1994) dengan demikian instrumen adalah reliabel.

Pengujian data sekunder variabel kinerja keuangan dilakukan dengan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* variabel kinerja keuangan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,339 (Sig. P > 0,05), maka disimpulkan bahwa variabel kinerja keuangan berdistribusi normal dan dapat digunakan lebih lanjut pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang diperluas dengan metode analisis jalur untuk pengujian pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur dalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$KTI = 0,604OL + e1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KK = -0,405OL + 0,135KTI + e2 \dots\dots\dots (2)$$

Pengujian Hipotesis 1: Organizational Learning Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan tabel 1, nilai koefisien standar *organizational learning* terhadap kinerja keuangan adalah -0,405 dan sig. pada p=0,019 (p<0,05). Koefisien regresi yang mengukur pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja keuangan negatif signifikan menunjukkan *organizational learning* terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan, dengan demikian hipotesis 1 diterima. Arah hubungan yang negatif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational learning* maka semakin turun kinerja keuangan. Hubungan negatif dan signifikan menunjukkan adanya "*competency traps*" pada perusahaan manufaktur *go public* di Indonesia. *Competency traps* adalah fenomena di mana suatu perusahaan belajar (*learn*) dari pengalaman masa lalu yang tidak sesuai lagi dengan permasalahan yang dihadapi di masa sekarang. Misalnya perusahaan untuk meningkatkan *customer satisfaction* dengan memproduksi produk yang beraneka ragam. Memproduksi produk yang beraneka tanpa adanya usaha identifikasi pada keinginan pelanggan hanya akan memperbesar biaya, yang pada akhirnya memperkecil keuntungan. Penyebab lain yang terjadi pada perusahaan manufaktur di Indonesia adalah budaya yang tidak fleksibel (Marquardt, 2002: 95). Misal adanya sikap yang tidak ingin berubah. Sikap ini dapat menjadi kendala dalam penerapan hasil-hasil pembelajaran karena cenderung mempertahankan keadaan yang ada. Kalau terjadi penolakan maka *organizational learning* tidak dapat terjadi bahkan dapat menurunkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Goh dan Ryan (2002) yang menyatakan bahwa *learning capability* memiliki arah hubungan negatif dengan kinerja keuangan, demikian pula hasil penelitian Levitt dan March (1988) dan Miller (1993) yang menyatakan bahwa *organizational learning* tidak selalu menyebabkan peningkatan efektivitas dan kinerja karena disebabkan adanya *competency traps*.

Tabel 1: Uji Hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung

Hipotesis	Koefisien Standar	T	Nilai Signifikansi	Keterangan
H1 OL → KK	-0,405	-2,429	0,019	signifikan
H2 OL → KTI	0,604	5,412	0,000	signifikan
H3 KTI → KK	0,135	0,807	0,424	Tidak signifikan
H4 OL → KTI → KK	$0,604 \times 0,135 = 0,082$			
Total Pengaruh OL terhadap KK	$-0,405 + 0,082 = -0,323$			

Sumber: Data olahan 2006.

Pengujian Hipotesis 2: Organizational Learning Berpengaruh Langsung terhadap Kemampuan Teknologi Informasi

Nilai koefisien standar *organizational learning* terhadap kemampuan teknologi informasi adalah positif signifikan pada $p = 0,000$ ($p < 0,05$), berarti bahwa *organizational learning* berpengaruh langsung dan searah terhadap kemampuan teknologi informasi, dengan demikian hipotesis 2 diterima. Tanda positif dan signifikan pada koefisien standar menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational learning*, maka semakin tinggi pula kemampuan teknologi informasi. Untuk dapat meningkatkan kemampuan di bidang teknologi informasi diperlukan proses belajar (*learn*) yang berkesinambungan. Kemampuan teknologi informasi adalah salah satu sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan pesaing karena kemampuan yang baik hanya dapat diperoleh jika anggota perusahaan melakukan proses belajar yang berkesinambungan. Hasil penelitian ini pula sejalan dengan hasil penelitian Zhang dan McCullough (2002) yang menyatakan bahwa *organizational learning* positif berpengaruh terhadap kemampuan teknologi informasi. Lebih jauh Bharadwaj (2000) menyatakan bahwa kemampuan teknologi informasi dipengaruhi oleh *organizational learning* dengan tiga komponen terkait yaitu *IT infrastructure*, *human IT resources* meliputi *technical IT skills* dan *managerial skills* dan *IT enabled intangibles* yang meliputi orientasi pada pelanggan, aset pengetahuan dan sinergi. Untuk membangun ketiga hal tersebut perusahaan membutuhkan waktu dan usaha untuk belajar (*learn*).

Pengujian Hipotesis 3: Kemampuan Teknologi Informasi Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Keuangan

Nilai koefisien standar kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja keuangan adalah 0,135 tidak signifikan $p = 0,424$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti kemampuan teknologi informasi tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan, dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Ketidaksignifikanan pengaruh langsung kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja keuangan mungkin disebabkan perusahaan manufaktur yang *go public* di Indonesia sumber daya manusia di bidang teknologi informasi masih rendah dalam hal mutu. Hal ini sejalan dengan pendapat Aryani (2006) yang menyatakan bahwa para praktisi di Indonesia kurang memiliki keahlian yang ini sangat diperlukan seperti keahlian teknis, kemampuan mengadopsi perkembangan teknologi, kemampuan nalar yang baik dan terlatih, serta kemampuan melakukan kerjasama tim. Hal ini menyebabkan laju perkembangan teknologi informasi tidak diimbangi dengan kemampuan di bidang teknologi informasi itu sendiri. Sejalan hasil penelitian tersebut Santoso (2003) berpendapat bahwa perusahaan manufaktur *go public* di Indonesia masih adanya fenomena manajer puncak yang tidak paham teknologi informasi dan hanya bertumpu pada modal besar saja akibatnya manajer puncak beranggapan bahwa yang bertanggung jawab dalam hal teknologi informasi adalah bagian teknologi informasi saja sehingga komitmen dari anggota perusahaan yang lain diabaikan. Hal ini mengakibatkan kemampuan teknologi informasi di perusahaan itu sendiri tidak dapat

berkembang secara maksimal untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Bharadwaj (2000) di negara maju Amerika Serikat, yang menemukan bukti bahwa terdapat hubungan antara kemampuan teknologi informasi dengan kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan rasio profitabilitas dan rasio biaya.

Pengujian Hipotesis 4: Organizational Learning Berpengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Keuangan melalui Kemampuan Teknologi Informasi

Nilai koefisien standar pengaruh tidak langsung *organizational learning* terhadap kinerja keuangan melalui kemampuan teknologi informasi sebagai variabel *intervening* adalah sebesar 0,082. Nilai koefisien standar pengaruh langsung *organizational learning* ke kinerja keuangan adalah sebesar -0,405. Nilai koefisien standar pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai koefisien standar pengaruh langsung. Hal ini berarti pengaruh langsung lebih baik digunakan daripada pengaruh tidak langsung (*intervening*). Koefisien standar *organizational learning* terhadap kemampuan teknologi informasi adalah 0,604 (signifikan) tetapi koefisien standar kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja keuangan adalah 0,135 (tidak signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi informasi tidak signifikan menjadi variabel *intervening*. Penyebabnya adalah kemampuan teknologi informasi pada perusahaan manufaktur *go public* di Indonesia tidak dapat secara signifikan meningkatkan kinerja keuangan. Praktisi di bidang teknologi informasi memang cukup banyak akan tetapi mutunya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan para praktisi di Indonesia dalam hal keahlian teknis, kemampuan mengadopsi perkembangan teknologi, kemampuan nalar, serta kemampuan melakukan kerjasama tim (*team work*). Selain itu, *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi pada perusahaan di Indonesia rata-rata masih berada pada tahap awal dan sejajar (Sadat, 2004) sehingga masih

terus dilakukan inisiatif-inisiatif untuk meningkatkan kemampuan teknologi informasi melalui kegiatan pembelajaran. Tingkat kemampuan penguasaan teknologi industri manufaktur Indonesia juga tertinggal dibandingkan negara-negara lain. Hal tersebut dikarenakan beberapa alasan seperti kurangnya pengeluaran untuk riset pengembangan, dan transfer teknologi dari negara-negara industri maju yang umumnya merupakan teknologi usang yang di negara asalnya sudah tidak dipakai lagi sehingga tidak banyak menawarkan keunggulan kompetitif jangka panjang (Samhadi, 2006). Penyebab lain tidak signifikannya hasil penelitian kemampuan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja keuangan adalah adanya fenomena bahwa manajer puncak tidak memahami teknologi informasi dan menyerahkan tanggungjawab teknologi informasi sepenuhnya pada bagian teknologi informasi saja (Santoso, 2003). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Slater dan Narver (1995) serta Hurley dan Tomas (1998) yang berpendapat bahwa *organizational learning* dapat meningkatkan profitabilitas melalui beberapa mediator yang penting seperti kepuasan pelanggan, kesuksesan produk baru, inovasi dan teknologi informasi. Hal ini disebabkan karena Slater dan Narver (1995) serta Hurley dan Tomas (1998) melakukan penelitian di Amerika dan sudah memiliki kemampuan teknologi informasi yang tinggi.

SIMPULAN, KETERBATASAN dan IMPLIKASI

Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh langsung variabel *organizational learning* terhadap kinerja keuangan dan pengaruh tidak langsung melalui kemampuan teknologi informasi. Pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja keuangan negatif dan signifikan berarti *organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan. Pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kemampuan teknologi informasi positif dan signifikan. Hasil peneli-

tian ini menunjukkan bahwa *organizational learning* berpengaruh langsung terhadap kemampuan teknologi informasi. Selanjutnya pengaruh langsung kemampuan teknologi informasi terhadap kinerja keuangan positif dan tidak signifikan, menunjukkan kemampuan teknologi informasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan. Sedangkan variabel *organizational learning* tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja keuangan melalui kemampuan teknologi informasi.

Penelitian ini hanya menggunakan rasio keuangan *Return on Assets (ROA)*. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas tinjauan pengukuran keuangan melalui *sales growth, average productivity, cost reduction* seperti yang disarankan Prieto dan Revilla (2006). Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas penilaian melalui pengukuran bukan keuangan dalam hubungannya dengan *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi (*IT capability*). Pengukuran bukan keuangan dapat dinilai melalui *customer's satisfaction, customer's growth, employee satisfaction, quality in products and services, organizational reputation* (Prieto dan Revilla, 2006).

Keterbatasan

Penelitian ini hanya menggunakan periode waktu 3 tahun, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan periode waktu pengukuran rasio keuangan lebih dari 3 tahun periode. Periode waktu pengukuran yang lebih lama diharapkan mampu melihat hubungan *organizational learning*, kemampuan teknologi informasi dan pengukuran kinerja keuangan lainnya. Pengukuran kinerja keuangan masih banyak yang harus dipertimbangkan lagi pada penelitian berikutnya antara lain penggunaan ROI, ROE, dan EVA dalam mengukur kinerja keuangan. Dengan tidak signifikannya variabel IT Capability sebagai variabel intervening, variabel IT Capability mungkin saja fungsinya sebagai variabel moderating, atau perlu dipertimbangkan lagi penggunaan variabel kontrol yang lain.

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa Manajer puncak (*top manager*) sebaiknya lebih memahami lagi konsep *organizational learning* sehingga mampu menciptakan budaya pembelajaran di dalam perusahaan. Manajer puncak juga sebaiknya memahami bahwa perusahaan tidak hanya membutuhkan investasi teknologi informasi saja akan tetapi perusahaan perlu meningkatkan kemampuan teknologi informasi (*IT capability*). Hal ini dikarenakan teknologi informasi dapat diduplikat oleh pesaing tetapi kemampuan teknologi informasi tidak dapat diduplikat begitu saja karena dibutuhkan pembelajaran untuk meningkatkannya. Diharapkan dengan pemahaman yang baik, manajer puncak dapat mengarahkan implementasi *organizational learning* dan kemampuan teknologi informasi di perusahaannya. Implementasi yang baik dari kedua konsep tersebut dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan persaingan global sekarang ini.

REFERENSI

- Andersen TJ, dan Segars AH. (2001). *The Impact of IT on Decision Structure and Firm Performance: Evidence from the Textile and Apparel Industry*. *Information & Management*, 39, 85-100.
- Aryani SN. (2006). *Prospek Pekerja TI di Indonesia*. <http://aufklarung.wordpress.com>.
- Barnett W, dan Raja MK. (2002). *An Initial Study of the Learning Organization Model for Evaluating Information Technology-based Process Improvement Project Potential*. *IACIS*, 35-41.
- Bharadwaj AS. (2000). *A Resource-based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation*. *MIS Quarterly*, 24 (1), 169-196.

- Bhatnagar J. (2006). "Measuring Organizational Learning Capability in Indian Managers and Establishing Firm Performance Linkage". *The Learning Organization* Vol. 13, No. 5: 416-433.
- Day GS. (1994). "The Capabilities of Market-Driven Organizations". *Journal of Marketing*, 58 (October), 37-52.
- Dodgson M. (1993). "Organizational Learning: A Review of Some Literatures". *Organization Studies*, 14 (3), 375-394.
- Ellinger A.D., Yang B., dan Ellinger A.E. (2000). *Is the Learning Organization for Real? Examining the Impacts of the Dimensions of the Learning Organization on Organizational Performance*. 2000 AERC Proceedings.
- Floyd S.W., dan Wooldridge B. (1990). "Path Analysis of the Relationship between Competitive Strategy, Information Technology, and Financial Performance". *Journal of Management Information Systems*, 7 (1), 47-64.
- Fraser L.M, Ormiston A, (2004). *Understanding Financial Statements*. 7th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Galer G., dan Van Der Heijden K. (1992). The Learning Organization: How Planners Create Organizational Learning. *Marketing Intelligence and Planning*, 10 (6), 5-12.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, S.C., dan Ryan, P.J., (2002). *Learning Capability, Organization Factors and Firm Performance*. *Third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, Athens, Greece*, April 5-6.
- Hanafı M.M, dan Halim, A. (2005). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Helfert, E.A, (2003). *Techniques of Financial Analysis*. 11th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hurley, R.F., dan Tomas, M.H., (1998). "Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination". *Journal of Marketing*, 62 (July), 42-54.
- Indonesian Capital Market Directory 2005*. 16th edition. Institute for Economic and Financial Research.
- King, W., dan Teo, T. (1996). "Key Dimensions of Facilitors and Inhibitors for the Strategic Use of Information Technology". *Journal of Management of Information Systems*, 12 (4), 35-53.
- Laudon, K.C., dan Laudon, J.P., (2004). *Management Information Systems*. Ed 8, Prentice-Hall International, Inc.
- Levitt, B, dan March, J.G. (1998). *Organizational Learning*. Annual Review of Sociology. 319-340.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization*. 2nd ed, USA: Davies-Black Publishing, Inc.
- McLeod, . dan Schell, G. (2001). *Sistem Informasi Manajemen*. Ed 8, Jakarta: PT INDEKS.
- Miller, D. (1993). The Architecture of Simplicity. *Academy of Management Review*, 18 (1), 116-138.
- Pearce, J.A., dan Robinson, R.B. (2000). *Strategic Management*. 7th ed, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Prieto, I.M., dan Revilla, E. (2006). Learning capability and Business Performance: A Non-Financial and Financial Assessment. *The Learning Organization*, 13 (2), 166-185.
- Richardson, VJ, Subramani, M, dan Zmud R.W. (2003). *Benefiting from Information Technology Investments:*

- the Role of IT Conversion Capability. Second Round Review at MIS Quarterly.
- Sadat, A. (2005). "Hubungan Learning Organization dan IT Capability terhadap Kinerja Bisnis, dengan IT capability sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi*, MAKSI, Program Studi Magister Sains Akuntansi, Semarang.
- Samhadi, S.H. (2006). *Tudingan Pelarian Modal*. <http://www.google.com>.
- Santhanam R., dan Hartono E. (2003). "Issues in Linking Information Technology Capability to Firm Performance". *MIS Quarterly*, 27 (1), 125-153.
- Santoso, H. (2003). Menyingkirnya CEO Gaptek. *Majalah Warta Ekonomi*, Januari 2003.
- Sinkula, J.M.(1994). "Market Information Processing and Organizational Learning". *Journal of Marketing*, 58 (January), 35-45.
- Sinkula, J.M., Baker, W.E., dan Noordewier T, (1997). "A Framework for Market-based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge and Behaviour". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 305-318.
- Slater S.F., dan Narver, J.C. (1995). "Market Orient and the Learning Organization". *Journal of Marketing* 59 (July), 63-74.
- Solimun, (2002). *Structural Equation Modeling Lisrel dan Amos*. Cet 1, Malang: Fakultas MIPA UNIBRAW.
- Therin, F, (2002). *Organizational Learning and Innovation in High-Tech Small Firms*. Proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Tippins, M.J., dan Sohi, R.S. (2003). "IT Competency and Firm Performance: Is Organizational Learning A Missing Link?". *Strategic Management Journal* 24, 745-761.
- Weill, P. (1992). "The Relationship between Investment in Information Technology and Firm Performance: A Study of the Valve Manufacturing Sector". *Information Systems Research* 3, 307-333.
- Zhang, M., dan McCullough, J. (2002). *Effect of Learning and Information Technology Capability on Business Performance*. <http://blake-montclair.edu>