

PERANAN *MENTAL MODEL* DAN *SYSTEM THINKING* PADA KOMPETENSI PROFESIONAL KARYAWAN PERUSAHAAN IT

**Amartya Riestalia Putri ¹, Muhammad Ulin Nuha ², Izza Alfin Dilicahyani ³, Fitra
Rama Dhany ⁴, Ratih Pratiwi ⁵**

Universitas Wahid Hasyim Semarang, Jawa Tengah

Jalan Menoreh Tengah X/22, Sampangan, Semarang, Jawa Tengah 50232

E-mail : ¹ amartyalia836@gmail.com, ² ulinundus@gmail.com, ³
izzadilicahyani@gmail.com, ⁴ fitrarama712@gmail.com, ⁵ rara@unwahas.ac.id

Abstrak

Daya saing kompetisi saat ini sangatlah tinggi. Dalam menghadapi suatu kompetisi perlu adanya kemampuan untuk berubah. Pembelajaran organisasional menjadi salah satu bentuk faktor dalam menghadapi kompetisi yang ada. Dengan dua indikator dari kelima yang dimilikinya, yakni model mental dan berpikir sistem memiliki peranan positif terhadap kompetensi profesional. Dimasa saat ini, kompetensi profesional menjadi penentu dalam persaingan atau kompetisi. Semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh karyawan didalamnya, maka semakin tinggi pula tingkat kompetisi yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berfokus pada empat perusahaan IT di Kota Semarang dengan jumlah respon sebanyak 53 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yakni teknik *purposive sampling*. Dari hasil kuesioner yang didapatkan dari 53 responden menunjukkan bahwa model mental dan berpikir system memiliki peranan yang positif dalam peningkatan kompetensi profesional karyawan dalam menghadapi kompetisi yang ada.

Kata kunci : Pembelajaran Organisasional, Model Mental, Berpikir Sistem, Kompetensi Profesional

Abstract

The competitiveness of today's competition is very high. In facing a competition, it is necessary to have the ability to change. organizational learning is one of the factors in facing existing competition. With two indicators out of the five it has, namely the mental model dan system thinking, it has a positive role on professional competence. In the current era, professional competence is decisive in competition or competition. The better the professional competence possessed by the employees in it, the higher the level of competition they face. This research uses quantitative methods. Focusing on four IT companies in Semarang City with a total response rate of 53 employees. The sampling technique used is purposive sampling technique. From the results of the questionnaire obtained from 53 respondents, it shows that mental models and systems thinking have a positive role in increasing the professional competence of employees in facing existing competition.

Keywords : *Organizational Learning, Mental Model, System Thinking, Professional Competence*

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi senantiasa dapat meningkatkan kemampuannya untuk berubah agar memiliki daya saing dalam menghadapi kompetisi yang ada. Argandoña (2003) menyebutkan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama melalui suatu wadah tertentu. Bagi organisasi, orang-orang menjadi sumber utama pengetahuan, yang mana pengetahuan ini akan didistribusikan, dan disempurnakan melalui interaksi antar anggota, untuk mencapai tujuan organisasi (Deng dan Tsacle, 2003). Dalam menghadapi kompetisi yang ada, suatu organisasi perlu memiliki keunikan tersendiri, tidak dapat ditiru oleh kompetitor lain, serta memiliki nilai lebih. Hal tersebut dapat tercapai jika didalamnya berisi orang-orang dengan kompetensi profesional yang dimilikinya. Menurut Sedarmayanti (2013) kompetensi adalah seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam (Putri &Tahir, 2014). Dengan adanya kompetensi yang profesional, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2005) *organizational learning* atau pembelajaran organisasional adalah proses pengembangan performa yang bersifat berkelanjutan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan individu dalam organisasi, Robbins menilai bahwa proses *organizational learning* dapat membantu untuk mempermudah tantangan pekerjaan individu. Pembelajaran organisasional menuntun karyawan dan sumber daya lainnya dalam organisasi secara bersama-sama membangun kompetensi inti, dan karyawan secara terus menerus mempergunakan pengetahuan dan keahliannya untuk mengatasi masalah-masalah operasional dan strategis sehingga kompetensi dapat ditingkatkan. *Mental model* dan *system thinking* merupakan dua diantara 5 dimensi dalam *organizational learning*. Proses pembelajaran dalam suatu organisasi tak lepas dari adanya dimensi yang menjadi dasar dalam hal tersebut. Dengan terus menerus belajar untuk mencapai visi, meningkatkan daya saing perusahaan, menjadi organisasi yang mau belajar dari kesalahan, serta memberikan keuntungan bagi organisasi maupun perusahaan akan menjadi suatu bentuk proses pembelajaran yang terjadi. Dengan 5 dimensi yang dapat dijadikan dasar dalam pembelajaran organisasi ditujukan untuk melakukan proses pembelajaran serta membentuk dukungan atas pembelajaran yang dilakukan hingga menimbulkan suatu kompetensi yang profesional.

Mental model dan *system thinking*, Menurut Senge (1996) *system thinking* atau berpikir sistem adalah suatu bentuk cara melihat lebih dalam dari suatu permasalahan dan mencari solusi yang tepat agar akar masalah dapat teratasi. Dengan memahami sesuatu melalui *system thinking* akan merubah definisi akan hal-hal yang terjadi sehingga melihat dunia sebagai sesuatu yang baru dan utuh. Sedangkan *mental model* adalah asumsi yang sangat melekat, umum, atau bahkan menjadi suatu gambaran yang berpengaruh terhadap cara memandang suatu gagasan atau keadaan yang sedang terjadi. Kedisiplinan dalam bekerja menggunakan dimensi *mental model* dapat dimulai dengan mengubah cermin hati dan menggali gambaran tentang cara memandang.

Banyak faktor menjadi penentu kompetensi profesional. Taufiqurrahman (2017) menyatakan bahwa *system thinking* berpengaruh terhadap kompetensi profesional namun *mental model* tidak berpengaruh terhadap kompetensi. Hasil penelitian berbeda dari Thea H. Rahardjo (2016) menyatakan bahwa dua dimensi dari *organizational learning* ini yaitu *system thinking* dan *mental model* berpengaruh terhadap kompetensi

profesional. Dan hasil penelitian Herawati dan Purwanto (2018) menyatakan bahwa *mental model* berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Dari hasil penelitian diatas, sedikit menggambarkan adanya kemungkinan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh *mental model* dan *system thinking*. Namun dikarenakan belum dapat dipastikan hasil dari penelitian tersebut, maka penelitian terkait pengaruh *mental model* dan *system thinking* dengan kompetensi profesional masih menyisakan kontroversi hasil penelitian yang berbeda antara satu peneliti dan peneliti lainnya.

Adanya artikel ini bertujuan untuk menjembatani perbedaan hasil penelitian tersebut dan bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis peranan *mental model* dan *system thinking* pada kompetensi karyawan perusahaan IT, khususnya yakni di 4 (empat) perusahaan IT yakni PT Nusantara Global Inovasi, PT Mitra Infoparama, PT Rect Media Komputindo, dan Seven Media Technology yang kesemuanya berada di Kota Semarang.

Kajian Literatur

Mental Model

Mental model menjadi suatu cara bagaimana seseorang memandang dunia luar dan menarik reaksi kepadanya. Peter Senge (1994) mendefinisikan *mental model* yaitu proses bercermin dan meningkatkan gambaran diri tentang dunia luar dan melihat bagaimana mereka membentuk keputusan dan tindakan. Adapun pendapat menurut Suprayogi (2008) bahwa *mental model* merupakan suatu pembuatan peta atau model kerangka kerja dalam setiap individu untuk melihat bagaimana melakukan pendekatan terhadap masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain, *mental model* bisa dikatakan sebagai konsep diri seseorang, yang dengan konsep diri tersebut dia akan mengambil keputusan terbaiknya. Di dalam ilmu psikologi, *mental model* adalah sebuah representasi dari beberapa keadaan yang mendukung adanya sebuah pemahaman (*understanding*), alasan (*reasoning*) dan prediksi (*prediction*) menurut Gentner (2002). Konsep kerja *mental model* memungkinkan seseorang untuk memprediksi bagaimana suatu sistem bekerja atau bagaimana permasalahan akan diselesaikan (Johnson-Laird, 1983; Norman, 1983). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *mental model* merupakan konsep diri yang penting dan ada di setiap individu.

Menurut Franco dan Colinvaux (2007) disimpulkan terdapat empat indikator *mental model* (a) *mental model* dapat mengawali informasi baru dengan memanfaatkan *mental model* tersebut untuk meramal dan menghasilkan penjelasan atau bisa disebut generatif, (b) menggunakan *mental model* untuk memecahkan suatu masalah atau memahami informasi baru, (c) *mental model* dapat terus dimodifikasi sesuai dengan informasi baru yang masuk atau dinamis, dan (d) pengembangan dan penerapan *mental model* dipengaruhi oleh pengetahuan individu sebelumnya, pengalaman, dan keyakinan.

Hasil penelitian Thea H. Rahardjo (2016) menyatakan bahwa *mental model* berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Citra Ayu Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa segala dimensi yang berada pada *organizational learning* berpengaruh terhadap kompetensi profesional yakni *mental model*.

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara *mental model* terhadap kompetensi profesional karyawan.

System Thinking

Suatu cara berfikir tentang suatu bahasa guna menguraikan dan memahami kekuatan-kekuatan serta hubungan-hubungan antar pribadi yang membentuk perilaku sistem. *System thinking* berusaha menyelesaikan permasalahan dengan cara memandang suatu permasalahan, bukan sebagai satu kejadian yang terjadi parsial melainkan secara menyeluruh sebagai bagian struktur sistem yang saling terhubung satu sama lain (Daellenbach dan McNickle, 2005). Tujuan *system thinking* (Wirjatmi 2011), yaitu untuk mendapatkan gambaran keseluruhan sistem, mengidentifikasi akar masalah, mendapatkan pemahaman variabel penguangkit, dan dapat memahami dampak dari sebagai alternatif solusi. *System thinking* memiliki beberapa indikator yaitu (a) menghasilkan kinerja yang optimal adalah merupakan sebuah kerjasama dari masing-masing pihak yang memberikan kontribusi yang wajar sesuai potensi dan kemampuan masing-masing pihak dan (b) memahami pekerjaan unit lain adalah merupakan suatu bentuk pemahaman kepada masing-masing pihak agar terciptanya suatu pekerjaan yang harmonis dan kompeten.

Hasil penelitian Thea H. Rahardjo (2016) menyatakan bahwa *system thinking* berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional. Hasil ini didukung oleh penelitian Taufiqqurahman (2017) menyatakan bahwa variabel berpikir sistem atau *system thinking* memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional karyawan. Apabila dilihat dari persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel berpikir sistem mempunyai koefisien regresi positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel berpikir sistem akan meningkatkan nilai kompetensi profesional karyawan.

H2 : semakin baik dalam meningkatkan terhadap *system thinking* maka akan semakin baik dalam meningkatkan nilai kompetensi profesional.

Kompetensi Profesional

Kompetensi adalah kemampuan/keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mencaai kinerja dan hasil terbaik dalam tugas yang dikerjakannya. Menurut Sedarmayanti (2013) kompetensi adalah seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten. Spencer dalam Moeheriono (2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Adapun pendapat menurut Srinivas R. Kandula (2013) kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, *skill*, motivasi, sikap, dan personal karakteristik menurut Spencer dan Spencer dalam Edy Sutrisno (2017). Kompetensi yang profesional sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

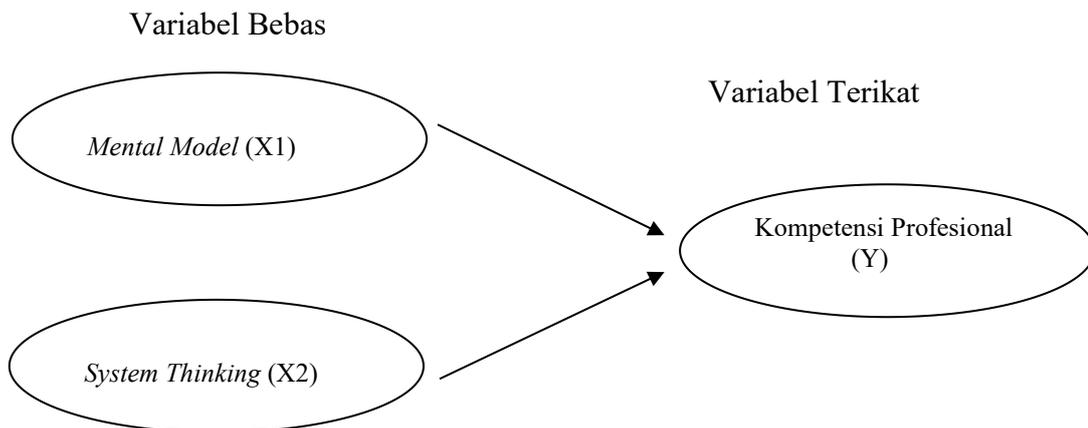
Selanjutnya menurut Spancer dan Spancer dalam Wibowo (2011) kompetensi memiliki 5 (lima) indikator yang dapat dijadikan sebagai penentu, yakni (a) Motif merupakan sesuatu yang dipikirkan oleh seseorang sehingga menyebabkan adanya tindakan perilaku untuk tujuan tertentu yang diinginkan, (b) Sifat adalah karakteristik yang dimiliki seseorang dan memiliki rangsangan terhadap berbagai situasi disekitarnya, (c) Konsep diri adalah gambaran sikap, nilai dan citra yang dimiliki seseorang yang mencerminkan identitasnya, (d) Pengetahuan adalah informasi atau wawasan yang

dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, (e) Keterampilan adalah keahlian/kemampuan yang di dapat melalui latihan hal ini bertujuan untuk kebutuhan pekerjaan seseorang.

Hasil penelitian menurut Andi Hendrawan (2018) menyatakan bahwa *mental model* dan *system thinking* berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rafael Octavianus (2020) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *mental model* dan *system thinking* yang dapat memengaruhi kompetensi sebagai pemicu peningkatan dalam kompetensi profesional karyawan. Dimana *system thinking* dapat dijadikan sarana efektif untuk melakukan perubahan sistem berpikir maupun pola perilaku seorang karyawan dalam menyangkut perihal kompetensi profesional.

H3 : terdapat pengaruh yang signifikan antara *mental model* dan *system thinking* terhadap kompetensi profesional karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan sesuai dengan kondisi lapangan pada saat itu. Adapun yang menjadi lokasi penelitian yakni 4 (empat) perusahaan berbasis IT di Kota Semarang yakni PT Nusantara Global Inovasi, PT Mitra Infoparama, PT Rect Media Komputindo, dan Seven Media Technology yang bergerak dalam jasa pembuatan software aplikasi maupun perbaikan hardware. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2021 hingga selesai. Populasi berjumlah 61 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *Purposive Sampling* dan rumus slovin menghasilkan sampel sejumlah 53 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang menggunakan skala pengukuran likert 1 sampai dengan 5 dan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dengan data primer berupa hasil observasi dan kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Keseluruhan variabel penelitian memuat 22 pernyataan yang harus dijawab oleh para responden yang sudah ditentukan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Mental Model</i>	1	X1.1	0.532	0.265	Valid
		X1.2	0.401	0.265	Valid
	2	X1.3	0.465	0.265	Valid
		X1.4	0.583	0.265	Valid
	3	X1.5	0.465	0.265	Valid
		X1.6	0.489	0.265	Valid
	4	X1.7	0.409	0.265	Valid
		X1.8	0.309	0.265	Valid
<i>System Thinking</i>	1	X2.1	0.716	0.265	Valid
		X2.2	0.596	0.265	Valid
	2	X2.3	0.721	0.265	Valid
		X2.4	0.510	0.265	Valid
Kompetensi Profesional	1	Y1	0.371	0.265	Valid
		Y2	0.579	0.265	Valid
	2	Y3	0.633	0.265	Valid
		Y4	0.388	0.265	Valid
	3	Y5	0.312	0.265	Valid
		Y6	0.416	0.265	Valid
	4	Y7	0.407	0.265	Valid
		Y8	0.414	0.265	Valid
	5	Y9	0.373	0.265	Valid
		Y10	0.616	0.265	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, menunjukkan bahwa hasil kuesioner bernilai lebih dari 0.265 yang diperoleh dari taraf signifikan pada r tabel dengan jumlah 53 responden yakni 0.265. Sehingga dapat disimpulkan kuesioner valid yang dapat dilihat dari nilai signifikan r hitung > r tabel. Oleh karena itu, butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk analisis. Menurut Pratisto (2004) program SPSS dapat dilakukan untuk memperhitungkan koefisien korelasi dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Uji reliabilitas atau keandalan adalah ukuran konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS 22 dengan metode Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan nilai uji reliabilitas bernilai > 0.60 untuk semua variabel yang diteliti (Ghozali, 2005).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
<i>Mental Model</i>	0.620	Reliabel
<i>System Thinking</i>	0.621	Reliabel
Kompetensi Profesional	0.614	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 yang mengartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel atau konsisten.

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) =					
	Kompetensi Profesional	14.090	5.935		2.374	.021
	X1	.400	.170	.291	2.357	.022
	X2	.726	.233	.384	3.111	.003

Variabel *mental model* (X1) mempunyai peran positif terhadap kompetensi profesional (Y) 0.291; yang artinya semakin baik peranan *mental model* para karyawan maka akan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Variabel *system thinking* (X2) mempunyai peran positif terhadap kompetensi profesional (Y) dengan nilai 0.384; yang artinya semakin baik peran yang dimiliki *system thinking* maka dapat meningkatkan kompetensi profesional para karyawan.

***Mental Model*, memberikan peran dalam terbentuknya kompetensi profesional para karyawan di perusahaan IT**

Banyak faktor yang berperan sebagai pencetus terbentuknya suatu kompetensi profesional karyawan. Dapat diketahui bahwa kompetensi profesional seorang karyawan menjadi suatu perihai yang sangat krusial dalam pemenuhan serta pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan IT. *mental model* mengambil peran sebagai pembentuk dari adanya kompetensi profesional. Dengan tingkat kevalidan data penerapan *mental model* di 4 perusahaan IT yang kami teliti menjadi salah satu bukti bahwasanya suatu proses dalam membuat pandangan akan pendekatan apa yang harus dilakukan ketika

menemukan masalah dalam pekerjaan sudah diaplikasikan dengan baik oleh karyawan di 4 perusahaan IT yang berada di Kota Semarang.

Mental model bisa dikatakan sebagai konsep diri seseorang, yang dengan konsep diri tersebut dia akan mengambil keputusan terbaiknya. Konsep kerja *mental model* memungkinkan seseorang untuk memprediksi bagaimana suatu sistem bekerja atau bagaimana permasalahan akan diselesaikan (Johnson-Laird, 1983; Norman, 1983). Bentuk pengaplikasian tiap individu karyawan berbeda-beda dalam menghadapi masalah yang ada pada dunia kerja dan keputusan yang diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut. Pengembangan dan penerapan perlu menjadi tahap selanjutnya guna mempertahankan *mental model* yang sudah berjalannya saat ini guna meningkatkan kompetensi profesional karyawan serta pencapaian dalam mencapai tujuan perusahaan IT tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *mental model* mempunyai peran positif pada kompetensi profesional karyawan di 4 perusahaan IT di Kota Semarang.

***System Thinking* mempunyai peranan yang kuat terhadap Kompetensi Profesional**

Dalam melakukan sebuah pekerjaan di suatu perusahaan, seorang karyawan harus semestinya mempunyai kinerja optimal dari masing-masing pihak dalam melakukan kerjasama. Maka dari itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir sistem atau *system thinking* yang baik dalam bekerja. Sebagai contoh melihat suatu permasalahan kerja yang dihadapinya tidak pada satu kejadian yang terjadi secara persial, melainkan secara menyeluruh sebagai bagian struktur sistem yang saling terhubung satu sama lain.

Pada saat ini beberapa karyawan terbiasa hanya mengandalkan tenaga dalam bekerja namun di sisi lain pihak perusahaan menuntut agar setiap hari harus melampaui batas target produksi. Para karyawan pun diharuskan memiliki jiwa berupa dapat memahami karakter dan kemampuan dari karyawan satu sama lainnya karena hal tersebut adalah salah satu upaya untuk membentuk pola *system thinking* agar berjalan seperti yang diharapkan. Jika *system* ini bisa dijalankan dengan baik, maka bisa diharapkan memberikan kontribusi yang wajar sesuai potensi dari kemampuan masing-masing pihak serta memahami pekerjaan dari berbagai unit lainnya agar masing-masing pihak terciptanya suatu pekerjaan yang kompeten dan pekerjaan akan berjalan secara optimal.

Kemampuan seorang karyawan dalam memanfaatkan *system thinking* dapat memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan. Kemampuan dari karyawan di 4 perusahaan IT yang kami teliti dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya secara optimal. Hal tersebut dimiliki karena beberapa karyawan sudah menerapkan sistem berpikir atau *system thinking*. Kemungkinan hal ini akan mendorong kerjasama baik antar sesama karyawan maupun pihak yang mengelola serta pekerjaan akan terasa harmonis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpikir sistem atau *system thinking* mempunyai peran positif pada kompetensi profesional dan semakin baik peran *system thinking* maka dapat meningkatkan kompetensi profesional terhadap karyawannya

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sejalan dengan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *mental model* (X1) memberikan peran dalam terbentuknya kompetensi profesional (Y) para karyawan di perusahaan IT dengan nilai signifikansi yang cukup kuat. Sedangkan *System thinking* (X2) mempunyai peranan yang memiliki nilai signifikansi kuat terhadap kompetensi profesional (Y). Berdasarkan hasil keseluruhan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan hasil yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian penelitian selanjutnya dalam upaya peningkatan kompetensi profesional para karyawan.

Suatu organisasi harus senantiasa meningkatkan kemampuan untuk berubah agar memiliki daya saing dalam menghadapi kompetisi. Pembelajaran organisasional atau *organizational learning* menjadi salah satu faktor penguat dalam menghadapi tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Dengan dua indikator dari kelima indikator yang dimilikinya memiliki peranan yang positif dan cukup tinggi terhadap kompetensi profesional, yakni *mental model* dan *system thinking*. Suatu kejuaraan dalam berkompetisi dapat diraih Ketika didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tingkat kompetensi yang profesional.

b. Saran

Penelitian ini perlu disempurnakan untuk meningkatkan efektivitas serta menambah kekurangan yang ada. Kekurangan dari penelitian ini dapat menjadi sebuah gagasan awal untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti akan memberikan saran terkait analisis yang dihasilkan. Berikut beberapa saran yang diberikan peneliti terkait dengan penelitian ini.

Disarankan untuk kebutuhan penelitian selanjutnya mungkin dapat meneliti lebih jauh dan mendalam lagi untuk mengetahui sejauh mana peranan *mental model* dan *system thinking* pada kompetensi profesional karyawan pada perusahaan IT atau lainnya. Hal ini dilakukan agar dapat lebih melengkapi informasi yang ada terkait peranan *mental model* dan *system thinking* pada kompetensi profesional karyawan pada perusahaan IT atau badan usaha lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Byre, R. O. (2020). Pengaruh Kemampuan Pembelajaran Organisasional Terhadap Kompetensi Inti Organisasi, dan Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi NTT Suatu Tinjauan Literatur Untuk Membangun Hipotesis Penelitian. *Analisis*, 19(1), 23-38
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., Suchyawati, H., & Indriyani, I. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489-496
- Jurnal, B., Administrasi, I., & Tobing, S. Y. L. (2011). *Pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kompetensi Pegawai Pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap*. 16(1)

- Jurnal, L. K., Alifa, T. F., Fisika, D. P., Pendidikan, F., Dan, M., Pengetahuan, I., & Indonesia, U. P. (2016). *Judul Jurnal Yang Dikaji : Investigating Student ' S Mental Models About The Nature Of Light In Different Contexts*. 2016(9)
- Maiti, & Bidinger. (1981). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Pratama, F. K. O. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Kereta Api DAOPS II Bandung.19-66
- Pratiwi, C. A., Effendi, U., & Anggarini, S. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan , Tingkat Pendidikan Serta Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Modelling (SEM) (Studi Kasus Di PT . Petrokimia Gresik) Effect Analysis Of Train*
- Puspitasari, R. (2009). *Kebutuhan Pelatihan Bagi Manajer Marketing. Perspektif Ilmu Pendidikan*, 20(XI), 82.109
- Rahardjo, T. H. (2016). *Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Bri Di Jakarta Thea H. Rahardjo. XXI(02)*, 170.179
- Rahardjo, T. H., & Purwanto, P. (2018). Organisasi Pembelajaran, Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Bank Xxx Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 136
- Suja, I. W. (2015). Model Mental Mahasiswa Calon Guru Kimia Dalam Memahami Bahan Kajian Stereokimia. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 4(2)
- Taufiqqurahman (2017). *Terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Hotel Ollino Garden) The Effect Of Learning Organization Dimensions On Employees Competency (A Case Study At Ollino Garden Hotel)*. 1-18
- Trilestari, E. W., & Si, M. (1990). *Systems Thinking dan System Dynamics Sebagai Suatu Pendekatan dalam Pengukuran Kinerja Pelayanan B . Keunggulan Pendekatan Systems Thinking dan System Dynamite*