

Pemanfaatan Sistem Informasi/Teknologi Informasi telah memungkinkan utilisasi aplikasi *e-learning* semakin banyak digunakan sebagai media untuk mengembangkan budaya organisasional pembelajaran di tempat kerja. Penerimaan individu karyawan terhadap *e-learning* melalui budaya organisasional pembelajaran dapat meningkatkan keterikatan kerja. Penelitian terkait hal tersebut masih sedikit sekali dilakukan dan membutuhkan penyelidikan lebih lanjut. Literatur menyarankan untuk mengkaji topik tersebut dengan mempertimbangkan konsep penerimaan individu pasca adopsi teknologi, budaya organisasional pembelajaran dan keterikatan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi karyawan dan penerimaan sistem *e-learning* serta pengaruh penguatan budaya organisasional pembelajaran pada keterikatan kerja. Pengaruh penerimaan teknologi oleh karyawan pada keterikatan kerja dijelaskan melalui mekanisme *mediating/intervening*, dengan melibatkan pemediasi budaya organisasional pembelajaran.

Pemodelan persamaan struktural (SEM) diterapkan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari 185 karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero), Tbk. Hasil penelitian menunjukkan penerimaan karyawan terhadap *e-learning* merupakan prediktor positif pada budaya organisasional pembelajaran dan keterikatan kerja. Budaya organisasional pembelajaran memediasi hubungan antara penerimaan *e-learning* oleh karyawan dan keterikatan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan langsung positif dari harapan usaha dan pengaruh sosial pada keterikatan kerja. Sedangkan pengaruh harapan kinerja dan kondisi fasilitas pada keterikatan kerja memerlukan mediasi dari budaya organisasional pembelajaran. Rekomendasi dan saran diberikan untuk penelitian selanjutnya serta kebutuhan perusahaan di masa depan terutama dalam praktik pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: *e-learning*, penerimaan teknologi, pasca adopsi, budaya organisasional pembelajaran, keterikatan kerja.

*Utilization of Information Systems/Information Technology has enabled the utilization of e-learning applications to be increasingly used as a medium to develop an organizational learning culture in the workplace. Individual employee acceptance of e-learning through organizational learning culture can increase work engagement. There is very little research on this subject and requires further investigation. The literature suggests examining the topic by considering the concepts of individual acceptance post-adoption stage of technology, organizational learning culture and work engagement. The purpose of this study was to examine the relationship between employee perceptions and acceptance of the e-learning system and the effect of strengthening organizational learning culture on work engagement. The effect of technology acceptance by employees on work engagement is explained through a mediating/intervening mechanism, involving mediating organizational culture of learning.*

*Structural equation modeling (SEM) was applied to analyze the data collected from 185 employees at PT Garuda Indonesia (Persero), Tbk. The results showed that employee acceptance of e-learning were positive predictors of organizational learning culture and work engagement. Organizational learning culture mediates the relationship between employee acceptance of e-learning and job engagement. The results also show a positive direct relationship of effort expectancy and social influence on work engagement. Meanwhile, the effect of performance expectancy and facilitating condition on work engagement requires mediation from organizational learning culture. Recommendations and suggestions are given for further research as well as the company's future needs, especially in the practice of human resource development.*

*Keywords: e-learning, technology acceptance, post-adoption, organizational learning culture, work engagement.*