

ABSTRAK

Pengelolaan wakaf yang lebih adaptif dan kreatif diperlukan karena masyarakat dan lingkungan yang semakin berkembang. Hal ini dapat dicapai oleh lembaga wakaf dengan mengembangkan pembelajaran organisasional. Pembelajaran organisasional persepsian yang baik pada karyawan akan memotivasi mereka untuk menghasilkan inovasi dan menerapkannya sebagai perilaku kerja inovatif. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh proses pembelajaran yang dialami oleh masing-masing karyawan dari individu, kelompok, organisasi, dan aliran pembelajaran yang dimana Bontis menyebutnya adalah *The Strategic Learning Assesment Map*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran pembelajaran organisasional persepsian sebagai mediasi pengaruh *The Strategic Learning Assesment Map* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan lembaga wakaf serta pengaruh secara langsung dari *The Strategic Learning Assesment Map* terhadap perilaku kerja inovatif di lembaga wakaf.

Penelitian ini berfokus pada individu sebagai unit pembelajaran, dengan tujuan untuk memodifikasi kerangka kerja *The Strategic Learning Assesment Map* berdasarkan persepsi yang dibangun oleh individu. Modifikasi ini dilakukan dengan merujuk pada *The Broaden and Build Theory* sebagai dasar teori pada penelitian ini.

Metode yang digunakan penelitian dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Populasinya adalah karyawan lembaga wakaf di Indonesia, sedangkan kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lembaga wakaf yang telah terlegalisasi dan berada di bawah pengawasan Badan Wakaf Indonesia (BWI) dalam pengelolaan aset wakaf. Karyawan tersebut harus memiliki masa kerja minimal 1 hingga 2 tahun. Responden yang digunakan sebanyak 325 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google form*. Data dianalisis menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kekayaan pembelajaran persepsian yang dimiliki oleh karyawan pada tingkat organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung. Sebaliknya, kekayaan pembelajaran persepsian pada tingkat individu, kelompok, dan aliran pembelajaran persepsian tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif di lembaga wakaf. Namun, pengaruh tidak langsung terjadi melalui mediasi pembelajaran organisasional persepsian, di mana kekayaan pembelajaran persepsian yang dimiliki oleh karyawan pada kelompok, organisasi, dan aliran pembelajaran dapat memengaruhi perilaku kerja inovatif. Di sisi lain, kekayaan pembelajaran persepsian pada tingkat individu tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi pembelajaran organisasional persepsian.

Kata Kunci : pembelajaran organisasional persepsian, SLAM, perilaku kerja inovatif, wakaf

ABSTRACT

More adaptive and creative waqf management is required as society and the environment evolve. Waqf institutions can achieve such outcomes by developing organizational learning. Perceived organizational learning in employees will motivate them to produce innovations and demonstrate their goals through innovative work behavior. Of course, their behavior is also influenced by the learning process experienced by each employee from individuals, groups, organizations, and learning streams, which Bontis calls the Strategic Learning Assessment Map. This study's goal is to look at how perceived organizational learning affects the effect of the Strategic Learning Assessment Map on the innovative work behavior of employees in waqf institutions. It will also look at the direct effect of the Strategic Learning Assessment Map on innovative work behavior in waqf institutions.

This study focuses on individuals as learning units. Its aim is to modify the framework of the Strategic Learning Assessment Map based on individuals' perceptions. The study implements this modification by drawing on the Broaden and Build Theory as its theoretical foundation.

The method used in this study is purposive sampling. The population is employees of waqf institutions in Indonesia, while the respondent criteria in this study are employees who work in waqf institutions that have been legalized and are under the supervision of the Indonesian Waqf Board (BWI) in managing waqf assets. These employees must have a minimum work period of 1 to 2 years. The respondents used were 325 respondents. We distributed questionnaires online via Google Form to collect data. Data were analyzed using SmartPLS. The results of this study indicate that the wealth of perceived learning possessed by employees at the organizational level has a significant positive influence on innovative work behavior directly. In contrast, the wealth of perceived learning at the individual, group, and learning flow levels did not show a direct influence on innovative work behavior in waqf institutions. However, there is also an indirect effect that happens through perceived organizational learning. The amount of learning that employees think they have in groups, organizations, and learning flows can affect how innovative they are at work. On the other hand, the wealth of perceived learning at the individual level does not influence innovative work behavior through the mediation of perceived organizational learning.

Keywords : perceived organizational learning, SLAM, innovative work behavior, waqf