

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar tetap mampu bersaing di pasar yang kompetitif. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karyawan yang memahami visi, misi, serta core value perusahaan akan lebih mampu berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan sumber belajar yang menunjang penguatan pengetahuan dan pemahaman karyawan.

Selain itu, perkembangan zaman yang begitu cepat membuat perusahaan untuk selalu berinovasi, serta harus merespon cepat berbagai perkembangan yang terjadi, berbagai kekurangan pada perusahaan juga harus segera diperbaiki, karena hal ini akan berdampak pada karyawan sendiri. Sehingga kedepannya diharapkan perusahaan dapat menciptakan suatu inovasi supaya menghasilkan keberhasilan jangka panjang untuk perusahaan.

Salah satu pendekatan strategis yang dapat diterapkan dalam organisasi adalah *Knowledge Management* (KM). KM secara sederhana dapat diartikan sebagai upaya sistematis dalam mengelola pengetahuan agar menghasilkan nilai maksimal bagi

organisasi. KM berfokus pada proses penciptaan, akuisisi, penyimpanan, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi. Dalam implementasinya, KM melibatkan tiga faktor utama, yaitu manusia, teknologi, dan proses. Manusia berperan sebagai penghasil sekaligus pengguna pengetahuan, teknologi menjadi media pendukung distribusi informasi, sementara proses merupakan rangkaian aktivitas yang menjamin kelangsungan manajemen pengetahuan secara efektif dan berkelanjutan.<sup>1</sup>

Proses dari implementasi *knowledge management* membutuhkan beberapa faktor, yaitu manusia, teknologi, dan proses. Manusia sendiri merupakan aktor penting dalam implementasi ini di mana hasil akhir akan terlihat apakah orang-orang yang berada pada organisasi tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan demi tujuan organisasi. Teknologi sendiri merupakan alat yang digunakan untuk membagikan, menyebarkan, dan mengembangkan berbagai macam informasi dan pengetahuan kepada semua pihak supaya terjadi kesamaan pemahaman dan mencapai tujuan organisasi. Proses sendiri merupakan serangkaian tahapan dalam membagikan pengetahuan dan menjamin bahwa manajemen pengetahuan bisa dijadikan

---

<sup>1</sup> Willian, R, King,. Knowledge Management and Organizational Learning (Newyork: Springer Science Business Media, 2009) Hlm. 11.

sebagai salah satu kunci kesuksesan organisasi dalam jangka waktu yang panjang.<sup>2</sup>

Sejalan dengan konsep KM, organisasi belajar (learning organization) merupakan pendekatan yang menempatkan pembelajaran individu dan kolektif sebagai pusat dari pengembangan organisasi. Setiap individu dalam organisasi merupakan aset penting sekaligus sumber pengetahuan yang dapat dikembangkan sesuai kompetensinya. Organisasi belajar dan KM memiliki hubungan yang saling melengkapi. KM menyediakan sistem dan struktur untuk mengelola pengetahuan, sementara organisasi belajar menumbuhkan budaya belajar yang memungkinkan pengetahuan tersebut terus berkembang melalui interaksi, kolaborasi, dan refleksi bersama. Keduanya berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Organisasi belajar juga penting, karena setiap individu dalam organisasi merupakan aset penting sekaligus sumber pengetahuan yang dapat dikembangkan sesuai dengan kompetensinya masing-masing sehingga mampu bersaing baik pada level individu maupun organisasi. Manusia sebagai sumber pengetahuan, semua ilmu dan pengetahuannya dapat dipertukarkan, dipelajari, dikembangkan,

---

<sup>2</sup> Antaiwan, B, P., "Penerapan *Knowledge Management* Untuk Pencapaian Visi dan Misi Pada PT Pertamina" , Jurnal Akutansi dan Manajemen, Vol 13, No. 1, (2017), Hlm. 3

didistribusikan, didiskusikan, serta disempurnakan melalui interaksi antar anggota dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Dalam konteks ini, pendekatan Teknologi Pendidikan juga dapat menjadi landasan penting. Berdasarkan definisi Association for Educational Communications and Technology (AECT) tahun 2004, teknologi pendidikan merupakan "studi dan praktik etis dalam memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja melalui penciptaan, penggunaan, dan pengelolaan proses serta sumber daya teknologi yang sesuai."<sup>4</sup> Definisi ini menunjukkan bahwa teknologi pendidikan tidak terbatas pada konteks pendidikan formal, namun juga relevan dalam pengembangan organisasi, termasuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebagai organisasi belajar dapat mengadopsi prinsip teknologi pendidikan dalam menciptakan sumber belajar yang efektif seperti video company profile untuk meningkatkan kompetensi, pemahaman, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT Harsa Ntiga Dsatu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang karoseri pembuatan ambulan, berdiri pada tahun 2018, perusahaan ini selalu berkomitmen menyediakan solusi dari moda transportasi medis yang berkualitas tinggi serta inovatif. Dengan

---

<sup>3</sup> Sunarta, "Membangun Organisasi Pembelajar", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 18, No 2 (2021), Hlm. 66

<sup>4</sup> Association for Educational Communications and Technology (AECT), *Definisi Teknologi Pendidikan dan Terminologi: Seri Pustaka Teknologi Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

pengalaman pembuatan karoseri ambulan secara bertahun-tahun. PT Harsa Ntiga Dsatu dapat membuat ambulan yang disesuaikan oleh berbagai macam kebutuhan pasar. Baik untuk penggunaan rumah sakit, organisasi, dan klinik.

Di balik itu semua, pada saat ini, karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu tidak mempunyai sumber belajar untuk memahami tentang visi misi, sejarah perusahaan hingga *core value* perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang perusahaan mengenai visi, misi dan *core value* perusahaan, dibuatlah sumber belajar untuk menunjang pemahaman karyawan.

Agar keberlangsungan kerja dalam sebuah lembaga atau organisasi dapat lebih baik diperlukan juga individu atau aparatur yang memahami visi dan misi supaya karyawan sendiri mempunyai tujuan dari mereka bekerja<sup>5</sup>. Selain itu visi misi juga penting untuk mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mewujudkan rasa tanggung jawab karyawan serta memastikan stabilitas dan kesuksesan jangka panjang pada perusahaan<sup>6</sup>

Peran *core value* pun penting, karena di perusahaan, *core value* bagaikan suatu pedoman tuntutan perilaku dan cara untuk

---

<sup>5</sup> Utomo, M. R., Azizah, M.A.A., Fadillah, M. R., Sholehah, N., Marthiana, N. P., Akbari N, S & Mulyawan. S. *Analisa Kinerja Keuangan Metode Eva Dan MVA Pada Perusahaan PT Waskita Karya (Persero) TBK.* (2020). 17-27.

<sup>6</sup> Ahmad Zainuddin., *Pengaruh Pencapaian Visi, Pengelolaan Pengetahuan, Pengelolaan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pakuwon Golf Surabaya.* (2021). 225

mengambil keputusan dalam perusahaan atau organisasi, *core value* juga berfungsi untuk membantu struktur organisasi bergerak dengan prinsip yang sama. Mempunyai *core value* yang tepat dan jelas, perusahaan pun bisa mendapatkan dampak yang positif, yaitu memudahkan strategi dalam mengambil keputusan serta mengoptimalkan kolaborasi karyawan.<sup>7</sup>

Selain kurangnya pemahaman visi misi, *core value*, sejarah perusahaan, serta tidak adanya sumber belajar untuk menunjang *knowledge* karyawan, informasi tentang PT Harsa Ntiga Dsatu juga belum tersaji dalam sebuah satu kesatuan yang lengkap sehingga karyawan sendiri masih belum bisa belajar mandiri. Hal ini diperkuat saat peneliti mengumpulkan data, owner perusahaan sedang tidak ada di kantor, namun datang orang-orang yang berasal dari bank BNI, saat karyawan ditanya mengenai perusahaan maupun spesifikasi ambulan secara detail mereka hanya menjawab “nanti, tunggu pak harry saja ya yang menjelaskan”. Untuk itu dibutuhkan sumber belajar sebagai fasilitas karyawan untuk belajar. Selain itu, karyawan pun mempunyai masalah kinerja karena mereka tidak mempunyai suatu landasan di setiap mereka bekerja, hal ini menyebabkan minimnya pemahaman akan tujuan jangka panjang

---

<sup>7</sup>I Nyoman, A, W., Agung, S, S., I Nyoman, J, A., *Implementasi Core Value di Sheraton Bali Kuta Resort.* (2020)

perusahaan serta karyawan cenderung bekerja tanpa arah yang jelas.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan serta owner tertarik dengan pengembangan video *company profile* daripada memilih sumber belajar yang lain, karena video *company profile* mampu menyampaikan pesan dengan cara yang lebih menarik. Selain itu, video dapat menampilkan produk, visi misi, core value, layanan perusahaan secara jelas, video sendiri juga dapat meningkatkan pengalaman belajar, dengan demikian diharapkan video ini bisa dijadikan solusi dalam permasalahan.

Alasan mengembangkan sumber belajar berupa video *company profile* sendiri adalah sebagai upaya untuk memberikan *knowledge* karyawan pada PT Harsa Ntiga Dsatu yang aktif maupun yang sedang *on boarding*. Selain karyawan aktif maupun yang sedang *on boarding*, PT Harsa ntiga dsatu juga kerap menerima karyawan dari PT lain yang ingin melakukan pelatihan mengenai cara untuk mendesign suatu ambulan sampai merakit ambulan, hal ini bertujuan untuk mengasah skill karyawan dari PT lain yang nantinya akan bekerja sama dengan PT Harsa Ntiga Dsatu. Selain itu karakteristik karyawan yang cenderung belajar dengan format audio visual menjadi alasan sumber belajar video ini dikembangkan. Dengan format audio-visual diharapkan karyawan menjadi lebih

mudah untuk memahami isi materi yang terdapat di video serta informasi yang disajikan menjadi lebih menarik.

Berdasarkan alasan diatas, video *company profile* dibuat untuk memperluas pemahaman karyawan sampai dengan memperkenalkan perusahaan terhadap karyawan baru, selain itu video *company profile* bisa di ibaratkan sebagai tiang dari sebuah perusahaan, video *company profile* sendiri juga bisa menjadi alat komunikasi yang efektif, karena perusahaan dapat menyampaikan informasi tentang visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, produk, dan layanan secara lebih jelas dan menarik. Dengan mengembangkan video *company profile* untuk karyawan di PT Harsa Ntiga Dsatu diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terdapat pada PT Harsa Ntiga Dsatu, yaitu:

- a. Bagaimana karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu dapat mengerti materi *company profile*?
- b. Apakah permasalahan yang di hadapi karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu dapat mempengaruhi kinerja?
- c. Apakah video dapat dijadikan sebagai sumber belajar pada PT Harsa Ntiga Dsatu?

- d. Bagaimana mengembangkan *video company profile* sebagai sumber belajar untuk karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu?
- e. Bagaimana *Video Company Profile* yang sesuai dengan karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu?

### C. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti akan memfokuskan penelitian ini pada:

1. Jenis Masalah

Peneliti membatasi masalah pada poin ke lima di identifikasi masalah yang telah dipaparkan, yaitu: Bagaimana *Video Company Profile* yang sesuai dengan karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu?

2. Jenis Sumber Belajar

Sumber belajar sendiri berupa *video company profile*. Sumber belajar ini dikembangkan sebagai upaya dalam membantu meningkatkan pemahaman karyawan tentang perusahaan

3. Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Harsa Ntiga Dsatu

4. Tempat

Penelitian ini bertempat di PT Harsa Ntiga Dsatu yang beralamat di JL. Bintara 6, Gg. H. Mustopa, RT. 02, RW.06, No

142L, Kelurahan Bintara, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi,  
Kode Pos 17134.

#### **D. Tujuan Pengembangan**

Tujuan pengembangan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan produk berupa video *company profile* sebagai sumber belajar karyawan pada PT Harsa Ntiga Dsatu

#### **E. Kegunaan Pengembangan**

Setelah memperhatikan masalah yang ada, pengembangan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian pengembangan ini diharapkan mampu memberikan *knowledge* kepada karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu, selain itu penelitian pengembangan ini diharapkan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya, serta menjadi sumber belajar karyawan tentang *company profile* PT Harsa Ntiga Dsatu

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Manfaat bagi peneliti adalah memperoleh pengalaman tentang mengembangkan video *company profile*. Selain itu, untuk peneliti diharapkan dapat melatih kemampuan

serta kreativitas dalam mengembangkan produk video *company profile*

b. Bagi PT Harsa Ntiga Dsatu

Manfaat bagi PT Harsa Ntiga Dsatu adalah sebagai sumber belajar dalam menjelaskan mengenai *company profile* perusahaan supaya karyawan dapat mengerti tentang visi misi, core value, sejarah perusahaan.

c. Bagi Karyawan PT Harsa Ntiga Dsatu

Sebagai sumber belajar yang efektif dan sesuai dengan karakteristik karyawan, selain itu sumber belajar ini dapat membantu para karyawan untuk memahami tentang profil perusahaan.

