

Analisis pengembangan pengetahuan pada perusahaan freight forwarder swasta nasional : studi kasus di PT. Internusa

Hendratmoko, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=92077&lokasi=lokal>

Abstrak

Knowledge to knowledge competition akan menjadi isu utama persaingan bisnis dewasa ini dan masa mendatang . Hal ini juga membawa tantangan tersendiri bagi PT. Internusa yang bergerak di sektor jasa pengurusan transportasi domestik dan internasional. Salah satu cara yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan pengetahuan di perusahaan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan layanan - layanan yang inovatif dan berdaya saing.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi proses pengembangan pengetahuan dan bagaimana proses pengembangan pengetahuan tersebut berlangsung pada PT. Internusa, khususnya pada cabang Jakarta, Bandung dan Cikarang. Sedang tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi proses pengembangan pengetahuan dan mengetahui bagaimana proses pengembangan pengetahuan tersebut berlangsung pada PT. Internusa, khususnya pada cabang Jakarta, Bandung dan Cikarang.

Dengan menggunakan analisis regresi dan pengamatan lapangan secara kualitatif diperoleh hasil bahwa visi dan otonomi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses pengembangan pengetahuan pada PT. Internusa, khususnya pada cabang Jakarta, Bandung dan Cikarang. Sedangkan tingkat persaingan, informasi dan keragamaman pengetahuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses pengembangan pengetahuan. Sementara itu, proses pengembangan pengetahuan belum berlangsung dengan baik, karena system thinking, shared vision, mental modeL personal mastery dan team learning belum berjalan secara optimal pada PT. Intemusa khususnya pada cabang J akarta, Bandung dan Cikarang.

Dari hasil penelitian tersebut, maka penulis menyarankan agar visi disosialisasikan dengan jelas sehingga dapat dipahami oleh anggota organisasi. Otonomi diberikan secara proporsional dan jelas sehingga karyawan tidak ragu dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan ternasuk melakukan pengembangan pengetahuan. Membangun Organisasi pembelajar untuk mengembangkan kemampuan karyawan termasuk dalam mengembangkan pengetahuan baru.