

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 1.1
Logo Perusahaan

Sumber: www.pln.co.id, 2016 (06 Februari, pukul 19:57 WIB)

Bentuk, warna dan lambang perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. (www.pln-jatim.co.id, 06 Februari 2016 pukul 20.02 WIB). Adapun makna dari lambang perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Bidang persegi panjang vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM).

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi *Gemeenschappelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO), setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh *Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha* dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959. Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN

Exploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, di mana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten. Naamun, saat ini berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 0079.P/DIR/2015 per tanggal 2 Oktober 2015 PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten resmi dipisah dan terbagi menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan PT PLN (Persero) Distribusi Banten.

1.1.2 Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

Visi Perusahaan

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.

Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Motto Perusahaan

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*).

1.1.3 Wilayah Kerja

Luas wilayah kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjangkau lebih dari 45.466 km² yang meliputi Propinsi Jawa Barat dengan daya kontrak sebesar 20.4 GVA. Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 11 juta pelanggan, atau 22 % dari jumlah pelanggan PLN secara nasional, menjadikan PLN Disjabar merupakan Unit PLN terbesar di Indonesia.

Wilayah dan beban kerja yang sedemikian besarnya, dikelola oleh Area dan Area Pengatur Distribusi (APD), dengan komposisi sebagai berikut :

Area	: 15 Unit
Area Pengatur Distribusi (APD)	: 1 Unit
Rayon	: 91 Unit

Adapun Unit-unit Pelaksana tersebut adalah :

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| a. APD Jawa Barat & Banten | i. Area Garut |
| b. Area Bandung | j. Area Gunung Putri |
| c. Area Bekasi | k. Area Karawang |
| d. Area Bogor | l. Area Majalaya |
| e. Area Cianjur | m. Area Purwakarta |
| f. Area Cimahi | n. Area Sukabumi |
| g. Area Cirebon | o. Area Sumedang |
| h. Area Depok | p. Area Tasikmalaya |

1.2 Latar Belakang Penelitian

1.2.1 Rasio Elektrifikasi Indonesia

Listrik merupakan salah satu kebutuhan primer atau kebutuhan pokok dalam rumah tangga maupun industri. Oleh karena itu, hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah melalui PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang biasa disebut dengan PLN. Tingkat kesejahteraan penduduk di suatu daerah atau Negara bisa ditunjukkan melalui kemampuan Negara menyediakan listrik bagi penduduknya, tingkat kemampuan penyediaan listrik tersebut bisa dilihat melalui rasio elektrifikasi. Rasio elektrifikasi adalah suatu rasio yang menandakan perbandingan antara jumlah

penduduk yang menikmati listrik dengan jumlah total penduduk di suatu wilayah atau Negara.

Menurut Sofyan Basir (www.suara.com, diakses pada 28 Pebruari 2016: 13.59 WIB), menjelang akhir tahun 2015, rasio elektrifikasi Indonesia mencapai 87%, angka ini meningkat cukup banyak dalam lima tahun terakhir. Dibandingkan tahun 2010 yang baru mencapai 67%, rasio elektrifikasi nasional telah naik 20%. Walaupun demikian, rasio elektrifikasi Indonesia masih jauh tertinggal dibanding Negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Singapura, Brunei, dan Vietnam yang telah mencapai rasio elektrifikasi lebih dari 95%.

Rasio elektrifikasi dapat menunjukkan tingkat perbandingan antara jumlah rumah yang telah dialiri listrik dengan jumlah rumah yang belum dialiri listrik. Akhir tahun 2015, Indonesia memiliki rasio elektrifikasi sebesar 87%, hal ini menunjukkan bahwa hanya 87% dari total seluruh rumah penduduk di Indonesia yang dialiri listrik oleh PLN, dan 13% sisanya belum menikmati listrik. Besaran rasio elektrifikasi tersebut masih tertinggal jauh dibanding Negara ASEAN lainnya yang telah mencapai rasio elektrifikasi lebih dari 95%.

Unit PLN yang memiliki kontribusi rasio elektrifikasi paling besar adalah Unit PLN Distribusi Jawa Barat atau yang biasa disebut dengan PLN Disjabar. Mengutip informasi dari profil yang dimuat PLN Disjabar di www.pln.co.id/disjabar (diakses pada 28 Pebruari 2016, 14.03 WIB), bahwa 22% pelanggan dari total pelanggan PLN secara nasional dilayani oleh PLN Disjabar, hal ini menjadikan PLN Disjabar sebagai unit PLN terbesar di Indonesia.

Besarnya kontribusi PLN Disjabar terkait rasio elektrifikasi nasional, tidak terlepas dari peningkatan rasio elektrifikasi secara regional Jawa Barat. Menurut Dr. Ir. Rudi Mahmud Zafrullah, MSp, MT, selaku Kepala Bidang Listrik dan Pemanfaatan Energi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), rasio elektrifikasi Jawa Barat pada tahun 2015 sebesar 92.14% yang berarti mengalami peningkatan sebesar 27.9% selama lima tahun, dan 99.34% dari 92.14% tersebut dialiri listrik langsung oleh PLN Disjabar. (<http://jabarprov.go.id/>, diakses pada 28 Pebruari 2016: 14.04 WIB)

Rasio elektrifikasi Jawa Barat yang meningkat sebesar 27.9% selama lima tahun terakhir, mengindikasikan adanya peningkatan pelayanan yang terjadi di PLN Disjabar. Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang tinggi dan sesuai dengan

harapan perusahaan. Menurut Darmawan (2013: 177) “Sumber daya manusia adalah penentu paling penting dari keberhasilan suatu organisasi”. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, karena sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang bisa menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

1.2.2 Pengelolaan Pengetahuan di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat

Sebagai perusahaan monopoli, membuat PLN tidak bisa belajar maupun bertukar pengetahuan dengan kompetitor, hal ini membuat PLN harus fokus pada pengelolaan pengetahuan yang ada pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Dr. Harris Turino Kurniawan:

“Karakteristik bisnis PLN yang bertumpu pada pengembangan manusia (potensi insani) menjadikan PLN tidak memiliki alternatif kecuali mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kelembaman sebagai BUMN monopoli di sisi distribusi sudah terkikis dalam lima tahun terakhir, melalui perubahan visi, misi, dan strateginya. Penerapan kompensasi berbasis kinerja mendorong proses penciptaan pengetahuan di ranah organisasi.” (Dunamis, 2013: 234)

Sebagai salah satu unit PLN terbesar di Indonesia, Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat atau yang biasa disebut dengan Kantor Distribusi PLN Disjabar, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dikelola dengan baik guna menjaga stabilitas perusahaan maupun meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu cara pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kantor Distribusi PLN Disjabar adalah meningkatkan kapabilitas dan kompetensi mereka dengan pengetahuan-pengetahuan yang tersebar luas di perusahaan, penyebaran informasi dan pengetahuan dilakukan melalui diskusi harian maupun melalui portal intranet perusahaan. Pengelolaan pengetahuan tersebut biasa disebut dengan *knowledge management*.

Kantor Distribusi PLN Disjabar telah mengimplementasikan *knowledge management* sejak tahun 2008. Kantor Distribusi PLN Disjabar memulai penerapan *knowledge management* dengan cara membangun kesadaran akan pentingnya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), dan sekaligus menyiapkan perangkat untuk mendukung implementasi *knowledge management* tersebut.

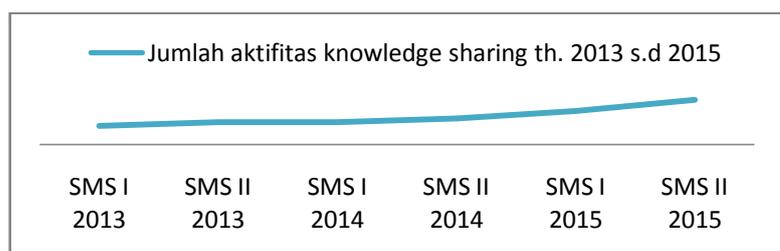
Sejak awal penerapan *knowledge management* di Kantor Distribusi PLN Disjabar, *knowledge sharing* menjadi salah satu elemen penting yang diperhatikan oleh Kantor Distribusi PLN Disjabar. Salah satu bentuk dukungan untuk implementasi *knowledge sharing* adalah adanya Portal KM (*Knowledge Management*) dan buletin online.

Sejak tahun 2013, aktivitas *knowledge sharing* mulai sering dilakukan di Kantor Distribusi PLN Disjabar. Aktivitas *knowledge sharing* dilakukan dengan dua cara, yaitu secara *offline* dan *online*. Adapun kriteria aktivitas *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PLN Disjabar, yaitu adanya satu pemateri (penyampai *knowledge*), minimal sepuluh orang penerima *knowledge*, dan materi yang disampaikan tidak bersifat *mandatory*, melainkan bersifat pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

Dalam aktivitas *knowledge sharing*, pemateri/ penyampai *knowledge* membagikan pengetahuan yang ia miliki melalui pertemuan tatap muka (*offline*) maupun secara *online* melalui Portal KM (*knowledge management*), kemudian *receiver* (penerima pengetahuan) memberikan *feedback* sebagai bahan perbaikan ataupun sebagai ide atau buah pikiran baru dari hasil *knowledge sharing* tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Shinta Cakri Maharani selaku Analis Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab mengelola aktivitas *knowledge management* di Kantor Distribusi PLN Disjabar, pada 17 Maret 2016 pukul 14.23 WIB, terkait pertanyaan peneliti tentang bagaimana perkembangan aktivitas *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PLN Disjabar. Diperoleh informasi bahwa selama tiga tahun belakangan ini (2013 s.d. 2015), aktivitas *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PLN Disjabar mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Informasi di atas yang peneliti peroleh dari Ibu Shinta didukung dengan data peningkatan jumlah aktivitas *knowledge sharing* melalui Portal KM (*Knowledge Management*) di Kantor Distribusi PLN Disjabar selama tahun 2013 s.d. 2015 sebagaimana tertera pada Gambar 1.2 di halaman berikutnya.



Gambar 1.2

Peningkatan Jumlah Aktivitas *Knowledge Sharing* Melalui KM Portal PLN di Kantor Distribusi PLN Disjabar Tahun 2013 s.d. 2015

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (Maret, 2016)

Gambar 1.2 menggambarkan adanya peningkatan aktivitas *knowledge sharing* melalui Portal KM (*Knowledge Management*) PLN Disjabar di tiap semester selama tahun 2013 sampai 2015, hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa Kantor Distribusi PLN Disjabar melakukan aktivitas *knowledge sharing* dengan baik. Walaupun demikian, menurut Ibu Shinta, aktivitas *knowledge sharing* belum menjadi suatu hal yang bersifat sukarela bagi karyawan, mayoritas karyawan di Kantor Distribusi PLN Disjabar melakukan *knowledge sharing* sekedar untuk memenuhi kewajiban dan agar mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Ibu Shinta juga menyatakan bahwa dalam kurun waktu lima tahun mendatang, akan ada banyak karyawan yang pensiun dari Kantor Distribusi PLN Disjabar. Sehingga aktivitas *knowledge sharing* harus lebih ditingkatkan dari sebelumnya, hal ini dilakukan guna memperkaya para penerus dengan pengetahuan-pengetahuan para pendahulunya yang akan pensiun.

Aktivitas *knowledge sharing* juga dilakukan guna mematangkan kesiapan para generasi penerus untuk menggantikan para pendahulunya yang akan pensiun, serta menjadikan pengetahuan-pengetahuan para karyawan sebagai pengetahuan perusahaan. Dengan begitu, pengetahuan yang selama ini digunakan dalam aktivitas kerja, tidak ikut pergi bersama karyawan yang pensiun.

Berdasarkan pernyataan Ibu Shinta terkait rencana peningkatan aktivitas *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PLN Disjabar, membuat peneliti tertarik untuk mengulas faktor-faktor budaya organisasi yang bisa memengaruhi aktivitas atau implementasi *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PLN Disjabar. Hal ini dilakukan karena budaya organisasi mampu membentuk perilaku karyawan dalam

suatu perusahaan, termasuk perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Hal ini sejalan dengan pernyataan Kusumadmo (2013: 59) bahwa: “Budaya organisasi memainkan peran pokok karyawan untuk mau bekerja bersama-sama dan saling berbagi pengetahuan”.

1.2.3 Budaya Organisasi di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat

Budaya organisasi adalah suatu komponen utama yang harus dikelola perusahaan jika ingin memiliki karyawan yang memiliki perilaku yang sesuai dengan harapan. Hal ini dilakukan karena budaya organisasi dapat menjadi acuan karyawan dalam berperilaku atau beraktivitas di perusahaan, sejalan dengan pernyataan Gibson dalam Ernawan (2011: 33) bahwa: “Budaya perusahaan dapat dikatakan sebagai kepribadian perusahaan, artinya budaya mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan dalam perusahaan, bagaimana mereka bekerja, cara memandang suatu pekerjaan, bekerja dengan kolega, dan melihat masa depan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gupta & Govindarajan (Al-Alawi, *et.al*, 2007: 23) bahwa “...*organizational culture involves six major categories: information system, people (trust, motivation, communication/ interaction, process, leadership, reward system, and organization structure*”. Mengacu pada pernyataan tersebut, maka dapat diketahui bahwa Gupta dan Govindarajan menyimpulkan adanya enam faktor budaya organisasi yang bisa mempengaruhi implementasi *knowledge sharing*, yaitu sistem informasi, orang (kepercayaan, motivasi, dan komunikasi/ interaksi), proses, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan struktur organisasi.

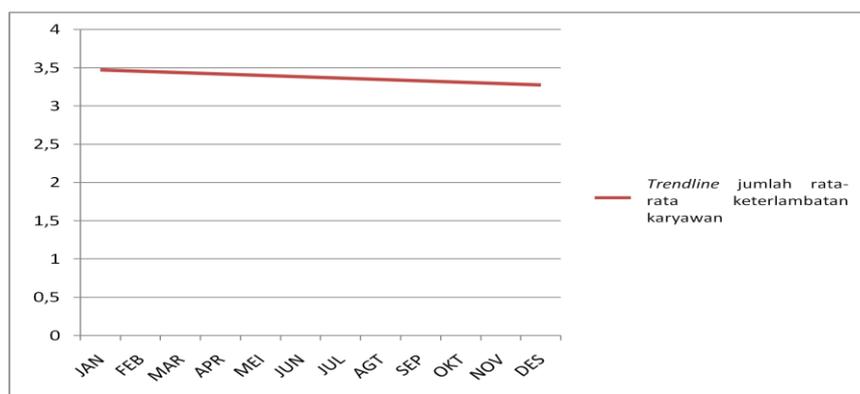
Pada penelitian yang dilakukan Al-Alawi *et.al* di tahun 2007, diperoleh hasil bahwa faktor kepercayaan, komunikasi, sistem informasi, sistem penghargaan, dan struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi *knowledge sharing*, hal ini sejalan dengan yang dituliskan Al-Alawi *et.al* (2007: 22) dalam jurnalnya, yaitu: “*The research findings indicate that trust, communication, information systems, rewards and organization structure are positively related to knowledge sharing in organizations*”.

Kantor Distribusi PLN Disjabar memiliki empat nilai budaya perusahaan yang harus dijunjung tinggi oleh setiap anggota perusahaan, empat nilai tersebut biasa

disebut SIPP (Saling percaya, Integritas, Peduli, dan Pembelajar). Pembelajaran (*learning*) yang merupakan landasan aktivitas *knowledge management* menjadi salah satu nilai (*value*) budaya di Kantor Distribusi PLN Disjabar yaitu nilai ke-empat ‘Pembelajar’, sekaligus menjadi salah satu pilar dari tujuh pilar *Human Capital Management System* (HCMS) PLN yaitu pilar ke-empat ‘Sistem Pembelajaran’. Selain itu, dimensi ‘*Trust*’ juga menjadi salah satu nilai inti perusahaan di Kantor Distribusi PLN Disjabar, yaitu nilai inti perusahaan yang pertama ‘Saling Percaya’.

Berdasarkan grafik pada Gambar 1.2 yang telah dibahas pada halaman 8, yang menggambarkan adanya peningkatan aktivitas *knowledge sharing* melalui Portal KM di Kantor Distribusi PLN Disjabar. Peningkatan aktivitas *knowledge sharing* tersebut dapat menjadi indikasi bahwa nilai ‘Pembelajar’ dan ‘Saling Percaya’, serta pilar ‘Sistem Pembelajaran’ telah membentuk perilaku *individual learning* sesuai dengan harapan perusahaan.

Peningkatan aktivitas *knowledge sharing* yang tergambar pada Gambar 1.2 juga dapat dijadikan indikasi bahwa Kantor Distribusi PLN Disjabar memiliki budaya organisasi yang kuat. Pernyataan bahwa budaya organisasi yang kuat di Kantor Distribusi PLN Disjabar juga didukung oleh *trendline* jumlah rata-rata keterlambatan karyawan yang menurun selama tahun 2015, informasi tersebut dapat diperoleh dari grafik pada Gambar 1.3 berikut ini.



Gambar 1.3

***Trendline* Jumlah Rata-Rata Keterlambatan Karyawan di Kantor Distribusi PLN Disjabar Tahun 2015 (Januari s.d. Desember)**

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2016)

Gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa *trendline* keterlambatan karyawan datang ke kantor menurun selama tahun 2015 (Januari s.d. Desember). Perilaku

menyimpang karyawan semakin berkurang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan di Kantor Distribusi PLN Disjabar sesuai dengan aturan yang diberlakukan perusahaan, sehingga dapat menjadi indikasi bahwa Kantor Distribusi PLN Disjabar memiliki budaya organisasi yang kuat.

Berdasarkan pemaparan fenomena *sharing* pengetahuan di Kantor Distribusi PLN Disjabar yang terus meningkat tiap semester selama tahun 2013 s.d. 2015, menandakan bahwa adanya budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan. Kuatnya budaya organisasi tersebut mampu memengaruhi perilaku para karyawan dalam mengimplementasikan *knowledge sharing*.

Faktor–faktor budaya organisasi yang dianggap mampu memengaruhi peningkatan implementasi *knowledge sharing* terdiri dari struktur organisasi, sistem informasi, sumber daya manusia, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses. Untuk membuktikan anggapan tersebut, maka peneliti merasa perlu adanya penelitian terkait faktor–faktor budaya organisasi tersebut di Kantor Distribusi PLN Disjabar, agar perusahaan dapat lebih mengoptimalkan aktivitas *knowledge sharing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Faktor–Faktor Budaya Organisasi Terhadap Implementasi *Knowledge Sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini adalah perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini:

Knowledge sharing memiliki peran sangat penting untuk memperkaya para calon penerus perusahaan dengan pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki para pendahulu mereka, sehingga *knowledge sharing* harus ditingkatkan demi kelangsungan stabilitas perusahaan. Namun, para karyawan belum melakukan aktivitas *knowledge sharing* secara sukarela.

Budaya adalah salah satu *enabler* bagi efektivitas implementasi *knowledge sharing* di perusahaan. Budaya organisasi memainkan peran pokok karyawan agar mau saling berbagi pengetahuan. Menurut Gupta & Govindarajan (Al-Alawi *et.al.*, 2004: 23), terdapat enam faktor budaya organisasi yang memengaruhi implementasi *knowledge sharing*, yaitu: struktur organisasi, sistem informasi, sumber daya manusia, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses. Dengan begitu, penelitian

ini akan mengulas pengaruh faktor-faktor budaya organisasi tersebut terhadap implementasi *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Mengacu pada uraian di atas, berikut pertanyaan penelitian yang peneliti ajukan, sebagai bahasan dan untuk dijawab pada penelitian ini:

1. Bagaimana budaya organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, sistem informasi, sumber daya manusia, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?
2. Bagaimana implementasi *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh faktor–faktor budaya organisasi secara simultan terhadap implementasi *knowledge Sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh faktor–faktor budaya organisasi secara parsial terhadap implementasi *knowledge Sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, sistem informasi, sumber daya manusia, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor–faktor budaya organisasi secara simultan terhadap implementasi *knowledge Sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor–faktor budaya organisasi secara parsial terhadap implementasi *knowledge Sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Secara khusus, kegunaan dari penelitian ini yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat keakuratan dari penelitian sebelumnya yang membahas tentang teori yang sama, yaitu teori budaya organisasi, dan juga dapat memperkuat teori-teori mengenai budaya organisasi, serta diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi divisi SDM perusahaan terkait yang dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mempertahankan atau memperbaiki budaya organisasi demi meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* yang pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan kompetensi kerja karyawan dan kinerja organisasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Diperlukan suatu tata urutan pengujian penelitian yang bermanfaat untuk memudahkan peneliti dalam menyusun penelitian ini dan untuk mempermudah pembaca dalam membaca penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang dipakai adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab yang menyajikan informasi secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan secara rinci tentang isi penelitian. Bab ini menjelaskan rincian dari beberapa hal, yaitu: gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab yang menyajikan secara rinci hasil dari kajian kepustakaan yang terkait dengan topik dan variabel penelitian yang akan dijadikan sebagai acuan dari penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis. Dikarenakan hasil dari kajian kepustakaan ini akan dijadikan acuan dasar dari kerangka pemikiran penelitian, maka

kajian kepustakaan harus diambil dari teori–teori yang sudah baku, maupun temuan–temuan terbaru yang ditulis dalam jurnal, desertasi, tesis, maupun skripsi yang terpercaya. Bab ini menguraikan secara rinci tentang beberapa hal, yaitu: tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian. Pada penelitian ini, teori Gupta dan Govindarajan (Al-Alawi, 2007: 23) digunakan untuk menjelaskan enam faktor budaya organisasi yang dianggap mampu memengaruhi *knowledge sharing*, yaitu struktur organisasi, sistem informasi, sumber daya manusia, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses. Teori Hooff dan Ridder (2004: 118) digunakan untuk menjelaskan *knowledge sharing* yang terdiri dari dua dimensi, yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab yang menjelaskan secara rinci tentang metode yang dipakai dalam penyusunan penelitian ini, menjelaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah dari penelitian ini. Bab ini menguraikan secara rinci tentang beberapa hal, yaitu: jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga jenis penelitian, yaitu deskriptif, verifikatif, dan kausal, menggunakan teknik *stratified random sampling*, dan teknik analisis jalur.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab yang menjelaskan secara rinci hasil dari penelitian yang kemudian dibahas oleh peneliti secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini menguraikan secara rinci beberapa hal, yaitu: karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dibahas dalam penelitian ini dengan cara diuraikan butir demi butir dan secara padat, dan berisikan saran pemecahan masalah yang ditujukan bagi perusahaan terkait dengan permasalahan yang diambil, dan juga berisikan saran kepada para pembaca penelitian tersebut maupun kepada peneliti – peneliti berikutnya.