

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT Pertamina (Persero)

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi.

Pertamina berkomitmen menjalankan kegiatan bisnisnya secara profesional dan penguasaan teknis yang tinggi mulai dari kegiatan hulu sampai hilir. Berorientasi pada kepentingan pelanggan juga merupakan suatu hal yang menjadi komitmen Pertamina, agar dapat berperan dalam memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

Upaya perbaikan dan inovasi sesuai tuntutan kondisi global merupakan salah satu komitmen Pertamina dalam setiap kiprahnya menjalankan peran strategis dalam perekonomian nasional. Semangat terbarukan yang dicanangkan saat ini merupakan salah satu bukti komitmen Pertamina dalam menciptakan alternatif baru dalam penyediaan sumber energi yang lebih efisien dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.

Pertamina menggunakan landasan yang kokoh dalam melaksanakan kiprahnya dengan menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang sesuai dengan standar global best practice, juga senantiasa menjalankan program sosial dan lingkungannya secara terprogram dan terstruktur, sebagai perwujudan dari kepedulian serta tanggung jawab perusahaan terhadap seluruh stakeholder-nya.

Sejak didirikan pada 10 Desember 1957, Pertamina menyelenggarakan usaha minyak dan gas bumi di sektor hulu hingga hilir.

Bisnis sektor hulu Pertamina yang dilaksanakan di beberapa wilayah di Indonesia dan luar negeri meliputi kegiatan di bidang-bidang eksplorasi, produksi, serta transmisi minyak dan gas. Untuk mendukung kegiatan eksplorasi dan produksi tersebut, Pertamina juga menekuni bisnis jasa teknologi dan pengeboran, serta aktivitas lainnya yang terdiri atas pengembangan energi panas bumi dan Coal Bed Methane (CBM). Dalam perusahaan migas baik di dalam dan luar negeri, Pertamina beroperasi baik secara independen maupun melalui beberapa pola kerja sama dengan mitra kerja yaitu Kerja Sama Operasi (KSO), Joint Operation Body (JOB), Technical Assistance Contract (TAC), Indonesia Participating/ Pertamina Participating Interest (IP/PPI), dan Badan Operasi Bersama (BOB).

Aktivitas eksplorasi dan produksi panas bumi oleh Pertamina sepenuhnya dilakukan di dalam negeri dan ditujukan untuk mendukung program pemerintah menyediakan 10.000 Mega Watt (MW) listrik tahap kedua. Di samping itu Pertamina mengembangkan CBM atau juga dikenal dengan gas metana batubara (GMB) dalam rangka mendukung program diversifikasi sumber energi serta peningkatan pasokan gas nasional pemerintah.

Potensi cadangan gas metana Indonesia yang besar dikelola secara serius yang dimana saat ini Pertamina telah memiliki 6 Production Sharing Contract (PSC)-CBM.

Selanjutnya, Pertamina juga mengoperasikan Unit Kilang LNG Arun (Aceh) dan Unit Kilang LNG Bontang (Kalimantan Timur). Sedangkan produk yang dihasilkan meliputi bahan bakar minyak (BBM) seperti premium, minyak tanah, minyak solar, minyak diesel, minyak bakar dan Non BBM seperti pelumas, aspal, Liquefied Petroleum Gas (LPG), Musicool, serta Liquefied Natural Gas (LNG), Paraxylene, Propylene, Polytam, PTA dan produk lainnya.

Selain itu Direktorat Gas, Energi Baru dan Terbarukan mengelola bisnis Gas, Power, dan NRE sebagai core business Pertamina untuk

memperkuat business positioning dan daya saing, mengoptimalkan profit serta mendukung business sustainability Perseroan. Strategi:

1. Mengembangkan penguasaan pasar Gas, Power, dan NRE dengan mengamankan sisi pasokan, serta meng-create dan memperluas pasar untuk mengembangkan skala bisnis melalui optimalisasi bisnis eksisting dan penguasaan resources baru.
2. Ekspansi pasar baru untuk mengakselerasi bisnis Direktorat GEBT di bidang Gas, Power, dan NRE
3. Mengembangkan resources dan bisnis baru sebagai new growth engine
4. Ekspansi pasar baru untuk mengakselerasi bisnis Direktorat GEBT di bidang Gas, Power, dan NRE
5. Mengembangkan resources dan bisnis baru sebagai new growth engine.

Sektor hilir Pertamina meliputi kegiatan pengolahan minyak mentah, pemasaran dan niaga produk hasil minyak, gas dan petrokimia, dan bisnis perkapalan terkait untuk pendistribusian produk Perusahaan. Kegiatan pengolahan atau *Refinery Unit* (RU) terdiri dari: RU II (Dumai), RU III (Plaju), RU IV (Cilacap), RU V (Balikpapan), RU VI (Balongan) dan RU VII (Sorong). Sedangkan kegiatan pemasaran atau *Marketing Operation Region* (MOR) terdiri dari: MOR I (Medan), MOR II (Palembang), MOR III (Jakarta), MOR IV (Semarang), MOR V (Surabaya), MOR VI (Balikpapan), MOR VII (Makassar), dan MOR VIII (Irian Jaya).

(Sumber : <http://www.pertamina.com/company-profile/>)

1.1.2 Makna dan Arti Logo Perusahaan PT Pertamina (Persero)

Logo dari PT Pertamina (Persero) tidak hanya sekedar logo, logo tersebut memiliki makna dan arti yang kuat dalam menggambarkan visi dan misi dari perusahaan ini. Berikut adalah gambar logo beserta makna dan arti dari logo PT Pertamina (Persero) yang ditampilkan pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Pertamina (Persero)



Sumber : <http://www.pertamina.com/>

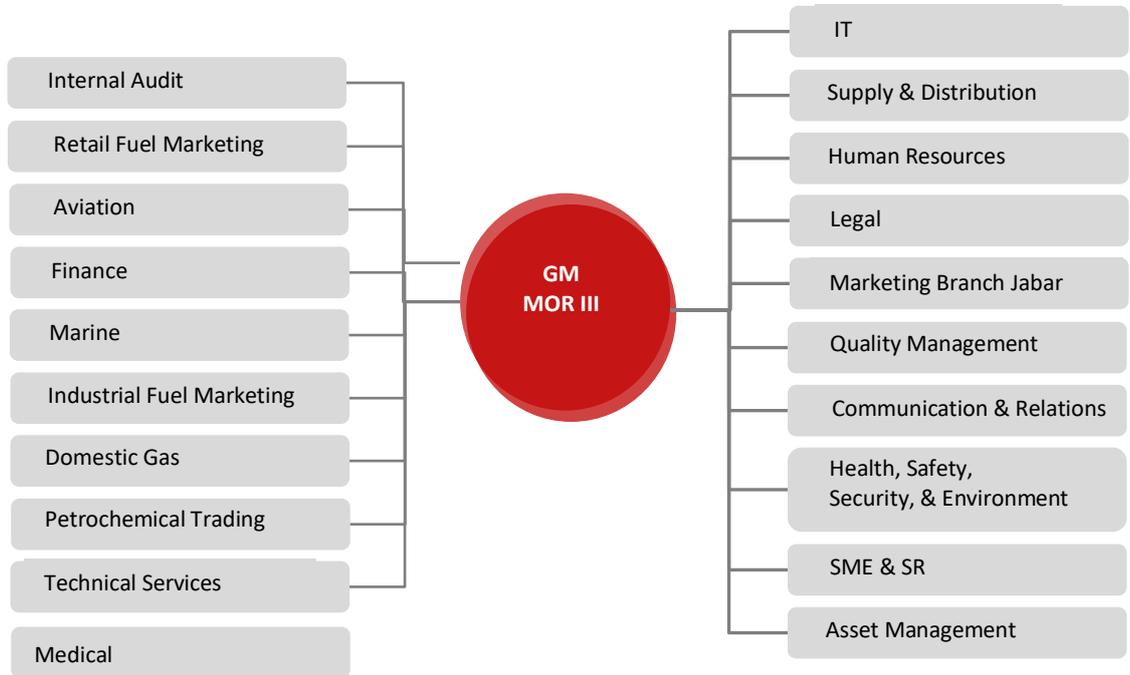
Keterangan

1. Elemen logo membentuk huruf P berbentuk panah yang berarti PERTAMINA sebagai perusahaan yang bergerak maju dan *progresif*.
2. Warna – warna yang berani menunjukkan langkah besar yang diambil PERTAMINA dan aspirasi perusahaan akan masa depan yang lebih positif dan dinamis. Arti dari warna – warna tersebut sebagai berikut :
 - a. Biru: Andal, dapat dipercaya dan bertanggung jawab
 - b. Hijau: Sumber daya energi yang berwawasan lingkungan
 - c. Merah: Keuletan dan ketegasan serta keberanian dalam menghadapi berbagai macam kesulitan.

1.1.3 Fungsi atau Lini Bisnis PT Pertamina MOR III

Pada PT Pertamina MOR III terdapat 20 fungsi yang ada dalam perusahaan. Pembagian fungsi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut:

Gambar 1.2 Pembagian Fungsi di PT Pertamina MOR III



Sumber : PT Pertamina MOR III

1.1.4 Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan

1.1.4.1 Visi

Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.

Untuk mewujudkan Visi Perseroan sebagai perusahaan kelas dunia, maka Perseroan sebagai perusahaan milik Negara (100% saham dimiliki Negara) turut melaksanakan serta menunjang kebijakan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, terutama di bidang penyelenggaraan usaha energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang energi tersebut serta pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

1.1.4.2 Misi

Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

Misi Perseroan menjalankan usaha inti minyak, gas, bahan bakar nabati serta kegiatan pengembangan, eksplorasi, produksi serta niaga energi baru dan terbarukan (new and renewable energy) secara terintegrasi.

(Sumber : <http://www.pertamina.com/company-profile/visi-dan-misi/>)

1.1.4.3 Tata Nilai Perusahaan

Pertamina menetapkan enam tata nilai perusahaan yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan perusahaan. Keenam tata nilai perusahaan Pertamina adalah sebagai berikut:

1. *Clean* (Bersih)

Dikelola secara profesional, menghindari benturan kepentingan, tidak menoleransi suap, menjunjung tinggi kepercayaan dan integritas. Berpedoman pada asas-asas tata kelola korporasi yang baik.

2. *Competitive* (Kompetitif)

Mampu berkompetisi dalam skala regional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya sadar biaya dan menghargai kinerja.

3. *Confident* (Percaya Diri)

Berperan dalam pembangunan ekonomi nasional, menjadi pelopor dalam reformasi BUMN, dan membangun kebanggaan bangsa.

4. *Customer Focus* (Fokus Pada Pelanggan)

Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

5. *Commercial* (Komersial)

Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat.

6. *Capable* (Berkemampuan)

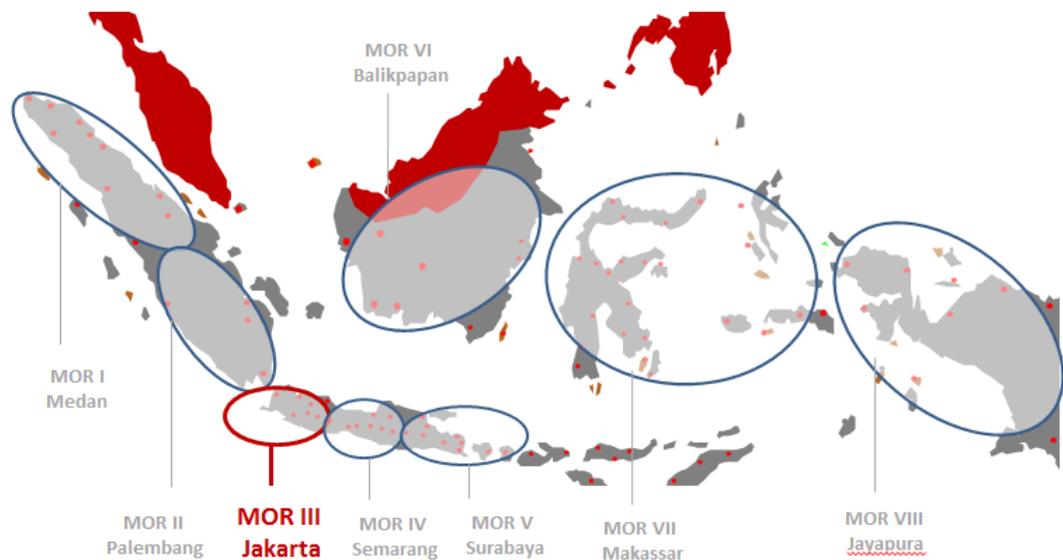
Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

(Sumber : <http://www.pertamina.com/company-profile/tata-nilai-perusahaan/>)

1.1.5 Wilayah Kerja PT Pertamina MOR III

Kantor MOR PT Pertamina (Persero) terbagi menjadi 8 seperti yang tergambar pada Gambar 1.3 Wilayah Kerja MOR PT Pertamina (Persero)

Gambar 1.3 Wilayah Kerja MOR PT Pertamina (Persero)



Sumber : PT Pertamina MOR III

Tabel 1.1 menggambarkan total luas wilayah, total terminal BBM, DPPU, total Depot LPG, dan total SPBUdi lokasi-lokasi yang dibawahinya yaitu Jawa bagian Barat, seperti DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten.

Tabel 1.1 Wilayah Kerja MOR III PT Pertamina (Persero)

	DKI Jakarta	Jawa Barat	Banten	Total
<u>Luas Wilayah</u> (km ²)	661,62	34.816,96	8.800,83	44.279,31
Terminal BBM	1	4	1	6
DPPU	1	1	2	4
Depot LPG (milik Pertamina)	1	1	1	3
<u>Jumlah SPBU</u>	271	913	235	1.419
<u>Area Per SPBU</u> (km ²)	2,45	38,25	38,26	

Sumber : PT Pertamina MOR III

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Strategi tersebut harus menyangkut seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam perusahaan. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola fungsi-fungsi manajemennya agar sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik dan benar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta meningkatkan kinerja di dalam organisasi.

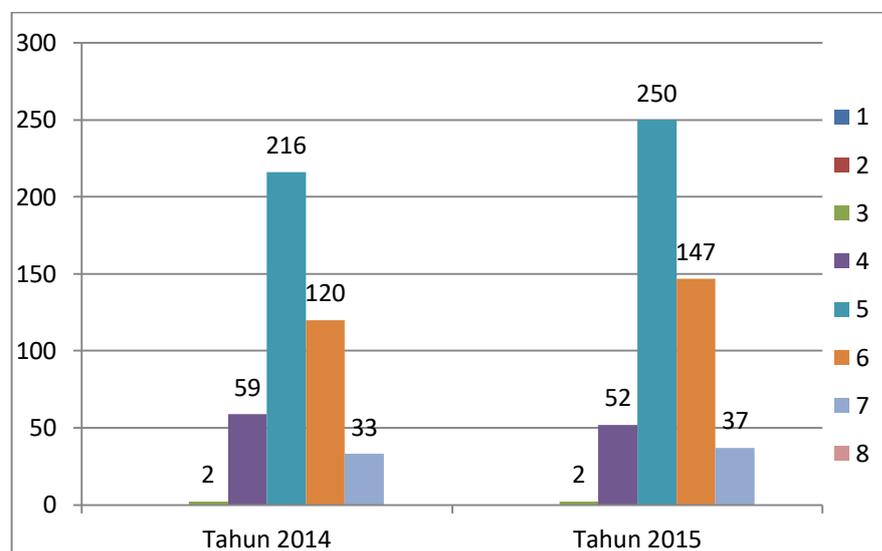
Manfaat kinerja bagi setiap individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya. (Wibowo, 2009: 10-11).

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Pada penelitian Imawati & Amalia (2011:37) dijelaskan bahwa: “Keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan

dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu indikator dari permasalahan tersebut adalah *job performance* atau yang biasa disebut dengan kinerja”. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Pada MOR III PT Pertamina (Persero) kinerja seorang pegawai berdasarkan penilaian yang diberikan oleh rekan pegawai lainnya. Penilaian tersebut berskala 1 – 8, mulai dari tingkatan terendah hingga tingkat tertinggi. Berdasarkan pada Gambar 1.4 pada tahun 2014, dari 430 pegawai terdapat nilai terbanyak yaitu 5 dengan jumlah 216 pegawai. Sedangkan pada tahun 2015, dari 488 juga diperoleh nilai terbanyak yaitu 5 dengan jumlah 250 pegawai. Dapat disimpulkan bahwa dilihat dari nilai kinerja pegawai masih banyak pegawai yang tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya karena nilai tertinggi belum dapat dicapai oleh pegawai MOR III PT Pertamina (Persero).

Gambar 1.4 Nilai Kinerja Pegawai MOR III PT Pertamina (Persero)



Sumber : PT Pertamina MOR III

Menurut Nawawi (2012:191) bahwa kinerja sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pendekatan sekarang ini, yang paling dominan adalah aset pengetahuan. Menurut Nawawi (2012:61)

Proses utama dalam *Knowledge Management* yang terdiri dari: *Knowledge Akuisisi*, *Knowledge Sharing*, *Knowledge Utilitation*, *Knowledge Creation*, *Knowledge Interpretation*, *Knowledge Dissemination and Use*, dan *Knowledge Retention and Refinement*.

Proses utama dalam *Knowledge Management* yang dijalankan oleh PT Pertamina sendiri merupakan *Knowledge Sharing* yaitu berupa Forum KOMET dilaksanakan untuk mendukung budaya *Knowledge Sharing* yang sangat penting pengimplementasiannya dalam memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan berbagi pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap pegawai untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, yang akhirnya proses kreativitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap pegawai dapat meningkatkan kompetensinya. Para manajemen puncak selaku role model turut mendukung sebagai narasumber.

PT Pertamina (Persero) sendiri membangun manajemen pengetahuan yang disebut dengan KOMET (*Knowledge Management Pertamina*) untuk meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Knowledge Management Pertamina (KOMET)* telah diluncurkan pada November 2008 untuk melestarikan aset perusahaan berupa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman operasional yang dimiliki individual para pimpinan dan pekerja. Pertamina memandang perlu adanya pengelolaan intangible asset ini agar bisa dipergunakan untuk mendukung berbagai program terobosan yang terus dilakukan oleh Pertamina.

KOMET merupakan suatu proses sistematis pengelolaan pengetahuan yang meliputi: menciptakan, menangkap, mendokumentasikan, menyebarkan, dan memperbaharunya. Budaya berbagi pengetahuan didukung oleh manajemen puncak PT Pertamina (Persero) melalui penetapan dalam komitmen manajemen sesuai dengan kebijakan *Knowledge Management Pertamina* dan RUPS. Kehadiran KOMET secara spesifik dipicu oleh beberapa perubahan yang berpengaruh secara langsung

terhadap bisnis Pertamina, diantaranya dengan berlakunya UU No.22 Tahun 2001 tentang minyak dan gas bumi, yang secara langsung berimplikasi pada munculnya pesaing-pesaing baru di bisnis ritel dan distribusi migas untuk industri, adanya badan regulator baru yang independen, tekanan dari shareholder “pemerintah” untuk kinerja yang baik di mana keuntungan untuk bisnis yang lebih transparan dan profesional, serta perubahan kebijakan subsidi. Dengan adanya perubahan tersebut membuat Pertamina perlu lebih giat lagi mengembangkan pengetahuannya.

Menurut SVP Eksplorasi Direktorat Hulu Pertamina, forum KOMET merupakan forum yang sangat baik dan sangatlah bermanfaat bagi perusahaan, menurutnya dalam forum ini para pekerja akan menjadi lebih ahli dan tidak melakukan kesalahan dalam mengambil sebuah tindakan dalam melakukan pekerjaannya dikemudian hari.

Tabel 1.2 Pelaksanaan Forum KOMET MOR dan RU Tahun 2016

Sumber: PT Pertamina MOR III

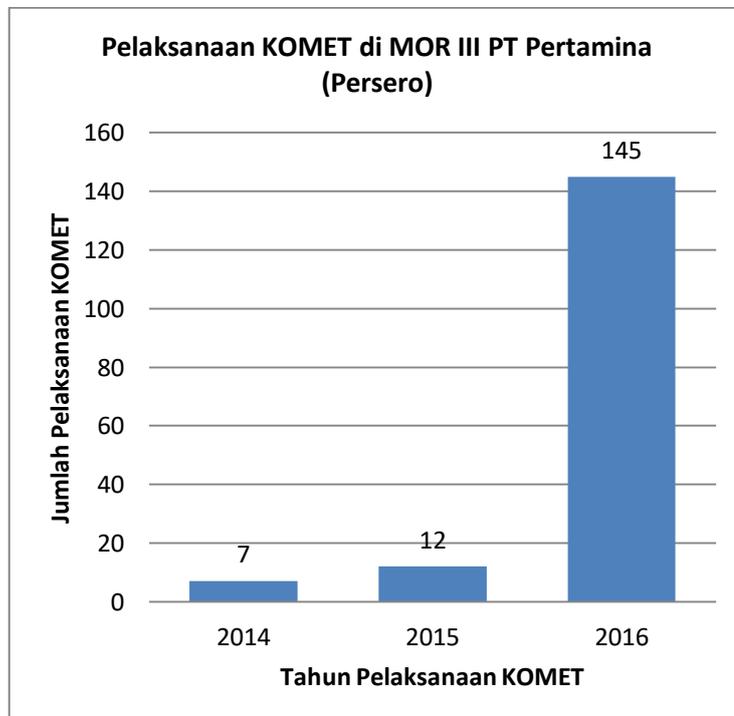
No	Unit / Region	Target	Realisasi
1	RU II Dumai	65	0
2	RU III Plaju	65	21
3	RU IV Cilacap	65	121
4	RU V Balikpapan	65	120
5	RU VI Balongan	65	12
6	RU VII Sorong	6	6
7	MOR I Sumbagut	10	7
8	MOR II Sumbagsel	10	11
9	MOR III JBB	10	145
10	MOR IV JBT	12	53
11	MOR V Jatim & Balinus	10	9
12	MOR VI Kalimantan	12	11
13	MOR VII Sulawesi	10	12
14	MOR VIII Maluku & Papua	6	3

Tabel 1.2 menunjukkan target dan realisasi Forum KOMET disetiap unit atau region pada PT Pertamina tahun 2016. Forum KOMET dengan pelaksanaan terendah oleh RU II Dumai yang memiliki target 65 kali pelaksanaan dengan realisasi 0 kali pelaksanaan. Dan Forum KOMET dengan pelaksanaan tertinggi diperoleh MOR III pada tahun 2016 yang telah mencapai target dan bahkan jauh melebihi target, yaitu target 10 kali pelaksanaan dengan realisasi sebanyak 145 kali pelaksanaan.

KOMET memfasilitasi *Knowledge Sharing* yang dilakukan baik secara online dan offline. Aktivitas KOMET secara offline dilakukan melalui forum dan media dalam bentuk roundtable, workshop, dan internal meeting. Sedangkan aktivitas KOMET secara online dilakukan melalui *community of practice, knowledge center, ask the expert, dan webinar*.

Gambar 1.5 Pelaksanaan KOMET di MOR III PT Pertamina (Persero)

Sumber : PT Pertamina MOR III



Dilihat dari Gambar 1.5 pada tahun 2014 pelaksanaan Forum KOMET di PT Pertamina MOR III hanya terlaksana sebanyak 7 kali, dan pada tahun 2015 sebanyak 12 kali. Sedangkan pada tahun 2016 pelaksanaan Forum KOMET Kantor MOR III sangat tinggi yaitu sebanyak 145 kali, itu dikarenakan setiap lokasi yang dibawah oleh PT Pertamina MOR III ikut serta melaksanakan Forum KOMET.

Menurut Jr. Analyst Quality Management PT Pertamina MOR III, Bpk. Gradiyanto Ein Nanda, pelaksanaan KOMET di MOR III sudah sangat rutin dilakukan setiap bulannya guna penyampaian pengetahuan yang dimiliki setiap pegawai dapat tersampaikan dengan baik kepada pegawai lainnya.

Setiap *Person in Charge* (PIC) KOMET di seluruh unit operasi/ bisnis/ region dan anak perusahaan bertanggung jawab untuk melaksanakan aktivitas berbagi pengetahuan tersebut. Para manajemen puncak selaku role model turut mendukung sebagai narasumber. Forum KOMET ini merupakan sebuah proses berulang yang diawali dari penciptaan aset pengetahuan, *Knowledge Sharing*, upload dan pemanfaatan portal KOMET, assessment, dan diakhiri oleh tindak lanjut assesment. Pertamina berhasil menciptakan sistem pengelolaan program inovasi dan improvement perusahaan melalui kegiatan CIP (*Continuous Improvement Program*). Strategi kunci dari *Knowledge Sharing* ini adalah budaya “Paksa Rela” yang artinya setiap divisi dipaksa melakukan sharing sehingga nantinya menjadi kebutuhan dan akhirnya melakukan dengan sukarela karena telah merasakan manfaatnya.

Untuk membuktikan anggapan tersebut, maka peneliti merasa perlu adanya penelitian terkait pengimplementasian *Knowledge Sharing* tersebut di PT Pertamina MOR III terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai PT Pertamina MOR III”**.

1.3 Perumusan Masalah

Knowledge Sharing atau berbagi pengetahuan 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. Sejatinnya implementasi *Knowledge Sharing* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebuah organisasi karena di dalam *Knowledge Sharing* akan terjadi pertukaran informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dari seorang pegawai. Namun, para pegawai belum melakukan aktivitas *Knowledge Sharing* secara sukarela.

Hal tersebut yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pertamina MOR III terkait dengan implementasi *Knowledge Sharing* di PT Pertamina MOR III.

1.4 Pertanyaan Penelitian

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

1. Bagaimana implementasi *Knowledge Sharing* pada PT Pertamina MOR III?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT Pertamina MOR III?
3. Bagaimana pengaruh implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina MOR III?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui implementasi *Knowledge Sharing* di PT Pertamina MOR III.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di PT Pertamina MOR III.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai di PT Pertamina MOR III.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian teori *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi divisi SDM perusahaan terkait yang dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengimplementasian *Knowledge Sharing* demi meningkatkan kompetensi kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Pertamina MOR III dengan metode *random sampling* terhadap pegawai di PT Pertamina MOR III. Pengambilan sampel secara acak ini dipilih karena ingin mengetahui bagaimana penerapan *Knowledge Sharing* secara keseluruhan di PT Pertamina MOR III dan pengaruhnya terhadap kinerja dari pegawai di PT Pertamina MOR III.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dalam kegunaan akademis maupun praktis, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka yaitu teori-teori yang terkait dengan hubungan faktor-faktor budaya organisasi terhadap implementasi *Knowledge Sharing*, penelitian-penelitian terdahulu yang pernah membahas permasalahan yang sama atau serupa, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penyusunan penelitian ini, menjelaskan pendekatan, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahap penelitian, populasi dan sampel, validitas dan realibilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pembahasan yang berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan, memberikan masukan atau saran yang bisa diimplementasikan oleh perusahaan.