

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT. Krakatau Daya Listrik

Sebelum menjadi usaha mandiri, pada 9 Oktober 1979, PT Krakatau Daya Listrik (KDL) merupakan salah satu divisi yang berada di bawah Direktorat Perencanaan PT KS. Saat itu, pabrik dan prasarana di kawasan industri baja terpadu membutuhkan kehandalan suplai listrik dari unit yang mandiri. Atas kebutuhan inilah maka, PT KS membangun Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) berkapasitas 400 Megawatt (MW).

Pada 25 April 1995, Divisi PLTU 400 MW berubah status menjadi Unit Otonomi PLTU 400 MW PT KS. Hal ini mengikuti turunya Surat Keputusan Direksi PT KS Nomor 37/C/DUKSIKpts/1995 tentang perubahan status. Karena unit ini berpotensi berkembang menjadi perusahaan energi yang diperhitungkan dari sisi kapasitas pembangkitan listrik, maka pemisahan manajemen dilakukan. Pemisahan ini sejalan dengan restrukturisasi yang dilaksanakan oleh PT KS kepada seluruh unit otonom-nya. Oleh karena itu, pada 28 Februari 1996, Unit Otonomi PLTU 400 MW ditingkatkan statusnya menjadi Badan Usaha Mandiri dengan nama PT Krakatau Daya Listrik.

Sejalan dengan semakin berkembangnya Krakatau Industrial Estate, maka dapat dipastikan kebutuhan energi yang perlu didistribusikan akan meningkat pula. Oleh karena itu, keberadaan PT KDL sebagai salah satu distributor energi terbesar di kawasan Krakatau Industrial Estate menjadi krusial dan memegang peran kunci.

PT Krakatau Daya Listrik (PT KDL) merupakan perusahaan yang bidang usaha utamanya adalah pembangkit listrik dengan kapasitas pembangkitan total mencapai 120 MW. Keunikan pembangkit listrik milik PT KDL ini mampu melayani fluktuasi beban yang dibutuhkan pabrik-pabrik di Kawasan Industri Krakatau. Konsumen listrik PT KDL terbesar yaitu pabrik manufaktur baja nasional, PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Selain itu, seluruh industri dan fasilitas usaha Krakatau Steel Group, serta konsumen umum di Kawasan Industri Krakatau yang terdiri dari berbagai macam golongan, mulai

dari rumah tangga, perhotelan sampai kelompok industri, menjadi pengguna listrik yang diproduksi oleh PT KDL.

Untuk pembangkitan listrik, PT KDL menggunakan teknologi Combined Cycle Power Plant (CCPP) 120 MW atau yang umum dikenal sebagai Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap (PLTGU) yang terdiri atas dua gas turbin generator, dua Heat Recovery Steam Generator dan satu Steam Turbin Generator. Bahan bakar utama PLTGU PT KDL adalah Gas Bumi (Natural Gas). PT KDL menjamin kualitas energi listrik yang diproduksi sesuai standar industri. Oleh karena itu, PT KDL mengkreasikan sebuah sistem kompensator yang digunakan untuk menjaga stabilitas tegangan.

Selain memberikan suplai listrik, PT KDL juga melayani kebutuhan pelanggan yang menyangkut berbagai masalah kelistrikan yang terbagi menjadi tiga segmen utama yaitu pelayanan terkait jasa operasi dan perawatan pembangkit listrik; Engineering, Procurement and Construction (EPC) kelistrikan; dan pelayanan Jasa Workshop.

Dalam perjalanannya PT. Krakatau Daya Listrik telah mendapatkan Penghargaan dan Sertifikasi , diantaranya:

- a. **Trusted Company** - Based on Corporate Governance Perception Index
- b. **ISO 9001-2008** - Sistem Manajemen Mutu
- c. **ISO 14001-2004** - Sistem Manajemen Lingkungan
- d. **Sertifikat OHSAS 18001 : 2007** - Sertifikat terkait Occupational Health and Safety Management System-Requirements
- e. **ISO 37001:2016** – Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)
- f. **Sertifikat SMK3 Zero Accident** - Sertifikat terkait Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- g. **Sertifikat Proper Peringkat Biru** - Sertifikasi oleh Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia
- h. Penghargaan **Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)** Tingkat Provinsi Banten
- i. Penghargaan **Zero Accident Tahun 2019 1.440.329 Jam Kerja Tanpa Kecelakaan Kerja**
- j. **Penghargaan Laporan Keuangan Tahunan Perusahaan** - Oleh Kementrian Perdagangan Republik Indonesia Tahun 2019

- k. **Best Volume Contract Award – PGN**
- l. **Penghargaan Pembayaran Pajak Tahunan 2019 - Kanwil DJP Banten**
- m. Sertifikat terkait Sertifikat **Kemampuan Pembangunan dan Pemasangan Instalasi Penyediaan Tenaga Listrik Jaringan Transmisi Tegangan Tinggi**
- n. Sertifikat Keahlian dalam **Pembangunan dan Pemasangan Instalasi Penyediaan Tenaga Listrik Jaringan Distribusi Tenaga Listrik Tegangan Menengah**
- o. Sertifikat **Badan Usaha Pembangunan dan Pemasangan Instalasi Penyediaan Tenaga Listrik Gardu Induk**

1.1.2 Visi, Misi dan Nilai PT. Krakatau Daya Listrik

Berikut merupakan visi, misi dan nilai PT Krakatau Daya Listrik:

- a. Visi PT. Krakatau Daya Listrik
Menjadi Perusahaan Energi dan Usaha Terkait yang Terkemuka di Indonesia
- b. Misi PT. Krakatau Daya Listrik
Menyediakan Energi dan Usaha Terkait yang Andal, Kompetitif dan Berkualitas Tinggi, Bertumpu Pada Modal Insani Untuk Peningkatan Nilai Bagi Stakeholders
- c. Nilai PT. Krakatau Tirta Industri
 - 1) Eksekusi - Bergerak cepat dalam implementasi setiap rencana, tanggap menghadapi peluang dan hambatan untuk mencapai hasil terbaik dengan tetap patuh pada standar dan prosedur yang berlaku
 - 2) Kebaruan - Selalu berinovasi dan beradaptasi terhadap perkembangan zaman serta kondisi bisnis yang berubah-ubah sepanjang waktu agar dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.
 - 3) Efisien - Mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat kualitas, waktu, dan biaya untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - 4) Andal - Senantiasa fokus dalam menyediakan produk & pelayanan yang andal, kompetitif, dan berkualitas tinggi untuk memberikan nilai tambah bagi Pelanggan.
 - 5) Bersyukur - Menanamkan nilai-nilai syukur & ikhlas dalam memberikan kinerja terbaik sehingga terbangun sinergi internal maupun eksternal dengan Stakeholder untuk kemajuan bersama.

- 6) Integritas - Menjalankan usahanya secara jujur, transparan, dan bertanggung jawab sesuai dengan etika bisnis dan perusahaan.

1.1.3 Logo PT Krakatau Daya Listrik

Berikut terlampir logo PT Krakatau Daya Listrik:



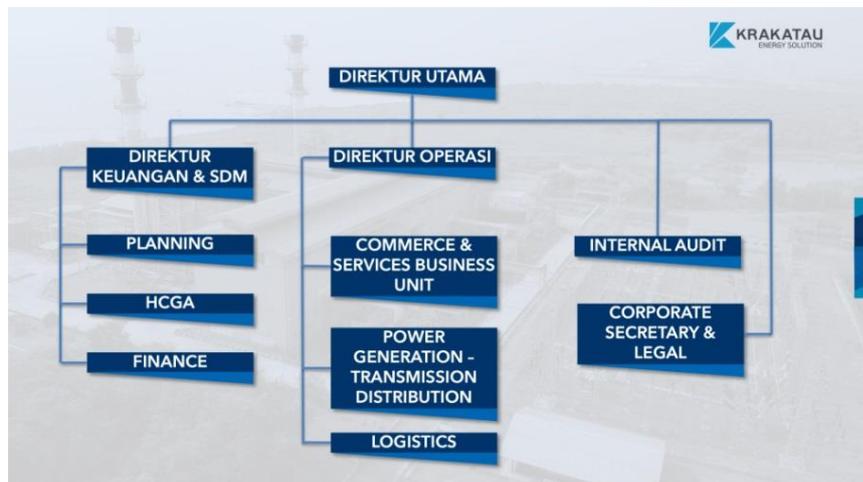
Gambar 1. 1 Logo PT. Krakatau Daya Listrik

Sumber : PT. Krakatau Daya Listrik

PT KDL telah melakukan perubahan pada logo perusahaannya, dengan mengangkat tema 'Kita Tanamkan Semangat Energi Baru' dengan harapan perubahan logo ini dapat memberikan semangat baru bagi insan-insan KDL dalam produktivitas kerja sehari-hari. Selain penggunaan logo baru sebagai simbol perusahaan, nilai-nilai yang terkandung pada bentuk logo yakni Progressive, Collaborative, dan Robust perlu ditanamkan oleh semua insan KDL dalam bekerja demi perkembangan KDL ke arah yang lebih baik lagi.

1.1.4 Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik

Berikut terlampir struktur organisasi PT Krakatau Daya Listrik:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Krakatau Daya Listrik

Sumber : PT. Krakatau Daya Listrik

Berdasarkan struktur organisasi pada gambar diatas, berikut merupakan uraian tugas PT Krakatau Daya Listrik:

a. Direktur Utama

Memimpin dan mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan yang ditetapkan bersama-sama dengan Dewan Komisaris dan Pemegang Saham.

b. Direktur Keuangan dan SDM

Memimpin dan mengelola Direktorat Keuangan & SDM yang membidangi masalah pengelolaan human capital, keuangan dan perencanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disetujui Dewan Komisaris dan Pemegang Saham.

c. Direktur Operasi

Memimpin dan mengelola Direktorat Operasi yang membidangi masalah produksi dan distribusi listrik, perawatan pabrik, jaringan distribusi, logistic, niaga dan jasa kelistrikan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disetujui Dewan Komisaris dan Pemegang Saham.

d. Internal Audit

Mengkoordinasikan, merencanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan mengarahkan pengawasan sistem manajemen, sistem keuangan, sistem mutu dan sistem manajemen anti penyuapan serta menjalankan prinsip-prinsip GCG pada seluruh aktivitas unit kerja di PT KDL agar tidak terjadi penyimpangan terhadap aturan dan/atau kebijakan yang berlaku bagi perusahaan serta menjamin pelaksanaan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai manual mutu yang dipersyaratkan dan sasaran rencana kerja perusahaan.

e. *Corporate Secretary* dan *Legal*

Menyelenggarakan, merencanakan, mengkoordinir, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan kesekretariatan perusahaan, kehumasan dan kegiatan publikasi serta pengelolaan dana dan penyelenggaraan CSR, pemantauan dan inventarisasi perkembangan dokumen dan informasi terkait dengan hukum, kegiatan perawatan dan pengendalian dokumentasi, arsip perusahaan, perpustakaan sehingga selaras dengan sasaran rencana kerja perusahaan.

f. *Planning*

Merencanakan, mengkoordinir, menetapkan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan dalam bidang yang bersifat strategis dan pengembangan bisnis ke depan

serta mengendalikan sistem manajemen mutu perusahaan dan sistem manajemen informasi secara berkesinambungan bagi perusahaan untuk mencapai target kinerja perusahaan yang optimal.

g. HCGA

Melakukan perencanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi kegiatan dan aktifitas modal insani (human capital), pelayanan kebutuhan rumah tangga perusahaan, kesekretariatan perusahaan melalui pendekatan hukum dan keseimbangan hubungan perusahaan dengan karyawan dan lingkungan masyarakat sebagai upaya menciptakan citra perusahaan yang baik dan dinamis serta melaksanakan hubungan industrial yang sehat untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

h. *Finance*

Mengkoordinasikan jalannya fungsi-fungsi keuangan yang meliputi penyelenggaraan fungsi *treasury* dan fungsi keuangan lainnya secara aman, efektif dan efisien serta merencanakan, mengkoordinir, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan fungsi akuntansi yang meliputi proses akuntansi dan pelaporan keuangan serta pelaporan manajemen sesuai dengan standar yang berlaku untuk memenuhi kebutuhan manajemen dalam pengambilan keputusan bisnis perusahaan.

i. *Commerce dan Services Business Unit*

Merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir, mengendalikan serta mengevaluasi kegiatan dan aktifitas pemasaran dan penjualan produk listrik, gas alam dan jasa kelistrikan untuk mencapai target penjualan sesuai dengan sasaran perusahaan yang ditetapkan.

j. *Power Generation-Transmission Distribution*

Merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengendalikan pengoperasian unit-unit pembangkit dan jaringan distribusi serta menjamin keandalan sistem pembangkit agar proses operasi berjalan lancar secara berkesinambungan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

k. *Logistics*

Merencanakan, mengkoordinasikan, menetapkan, mengendalikan dan mengevaluasi proses kegiatan pengadaan barang Min-Max, Asreq, MPAT,

proses-proses kegiatan perencanaan dan engineering serta pengadaan jasa untuk mendukung optimalisasi operasional perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, perubahan dan perkembangan kondisi ekonomi sangat berdampak pada kompetisi global. Hal ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan keadaan agar dapat bertahan dan bersaing di lingkungan bisnis. Untuk dapat bersaing dalam segala kondisi, maka pemeliharaan sumber daya manusia yang tepat oleh perusahaan merupakan strategi yang efektif bagi perusahaan untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tentunya, dalam bersaing di lingkungan bisnis tersebut sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang memiliki kinerja tinggi yang dapat menunjang proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya kinerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Hasibuan dalam Jufrizen (2020) Kinerja adalah capaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini yang menjadikan karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Diungkap oleh Nathania dalam Rabbani (2018) yaitu kinerja karyawan yang sangat tinggi dapat dijadikan acuan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. maka sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dapat memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Krakatau Daya Listrik melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Pedoman Penilaian Kinerja yang ditetapkan sebagai berikut:

TABEL 1. 1

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PT KRAKATAU DAYA LISTRIK

	PENILAIAN KINERJA									
	A		B			C			D	E
	901-1000		751-900			501-750			401-500	0-400
SCORE	1000-951	950-901	900-851	850-801	800-751	750-701	700-601	600-501	500-401	<400
NILAI	A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	E1
%	125	100	75	65	50	40	30	20	0	0

Sumber: Data Sekunder PT Krakatau Daya Listrik (2022)

Tabel diatas merupakan panduan penilaian kinerja PT Krakatau Daya Listrik, terdapat 5 skala pengukuran dari A sampai E, untuk skala A sendiri dibagi lagi menjadi 2 predikat (A1 dan A2) , skala B yang dibagi lagi menjadi 3 predikat (B1,B2 dan B3), pada skala C dibagi menjadi 3 predikat (C1,C2, dan C3), pada skala D terdapat 1 predikat yaitu D1 dan pada skala E dengan 1 predikat yaitu E1. Masing-masing predikat memiliki rentang nilai yang tertera pada tabel yang harus dicapai oleh karyawan tersebut. Berdasarkan predikat yang dicapai maka masing-masing karyawan akan mendapatkan *reward* sesuai dengan besaran bobot persentase yang didapat, kecuali karyawan yang berada pada predikat D1 dan E1.

Terkait dengan penilaian kinerja karyawan PT KDL, berikut terlampir pencapaian tahun 2019 dan 2020

TABEL 1. 2

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT KRAKATAU DAYA LISTRIK TAHUN 2019 - 2020**

GRADE		2019		2020	
		Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
A	A1	0	0%	0	0%
	A2	0	0%	0	0%
B	B1	57	27,4%	73	35,6%
	B2	118	56,7%	114	55,6%
	B3	32	15,3%	17	8,2%
C	C1	1	0,48%	1	0,48%
	C2	0	0%	0	0%
	C3	0	0%	0	0%
D	D1	0	0%	0	0%
E	E1	0	0%	0	0%
TOTAL		208	100%	205	100%

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Tabel diatas merupakan data dari penilaian kinerja PT Krakatau Daya Listrik pada tahun 2019 dan 2020 berdasarkan tabel 1.1. Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT KDL mayoritas berada pada posisi B1, B2, B3, dan satu orang pada posisi C1, baik pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 208 orang maupun tahun 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 205 orang, namun dapat dibandingkan bahwa pada tahun 2020 terjadi peningkatan pada kinerja karyawan yang berada pada skala tertinggi dari grade yang dicapai oleh karyawan pada tahun 2019 dan 2021 yaitu grade B1 sebanyak 8,2%. Dimana dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik berada pada posisi cukup baik tetapi belum tinggi karena tidak ada karyawan yang berada pada posisi *grade A* pada tahun 2019 maupun 2020. Hal tersebut dapat dijadikan acuan PT KDL untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi.

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik, peneliti melakukan wawancara tertulis dengan pihak PT Krakatau Daya Listrik yaitu Bapak Erwin Pramono selaku Head of Human Capital & GA terkait kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik, sebagai berikut :

TABEL 1. 3
HASIL WAWANCARA KINERJA KARYAWAN
PT KRAKATAU DAYA LISTRIK

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah kinerja karyawan PT KDL sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan?	<p>Kinerja Karyawan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.</p> <p>Perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan.</p> <p>Namun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, untuk yang dapat dikendalikan perusahaan selalu melakukan perbaikan.</p>
2.	<p>Apa saja yang menjadi kendala, sehingga sejak 2019 belum ada karyawan yang mencapai grade A?</p> <p>Hal apa yang biasanya jadi kendala karyawan dalam meningkatkan kinerjanya?</p>	<p>Ada banyak faktor yang mempengaruhi karena secara flownya penilaian kinerja karyawan ditentukan berdasar atas penilaian kinerja perusahaan. faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan tentunya tidak hanya secara internal namun ada faktor eksternal juga.</p> <p>Kendala tentunya beragam seperti target yang terlalu tinggi atau faktor eksternal perusahaan yang tidak bisa dikendalikan sehingga target</p>

Sambungan (Tabel 1.3)

		secara corporate tidak tercapai sehingga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.
3.	Terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, hal-hal apa saja yang sudah dilakukan dan perlu diperbaiki oleh PT KDL kedepan?	Perusahaan selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga perusahaan fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawan. Harapannya, pemahaman akan budaya PT KDL tercipta ke karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja, program knowledge sharing juga akan lebih ditingkatkan minat karyawan untuk berpartisipasi dalam program yang diadakan oleh PT KDL tersebut. Perusahaan berusaha memberikan remunerasi dan kesejahteraan yang baik untuk karyawan, maupun pelatihan yang menunjang peningkatan kemampuan karyawan karena budaya perusahaan masuk dalam hard kompetensi core perusahaan sehingga harus dipenuhi melalui pelatihan tersebut, hal tersebut yang dilakukan sebagai Employer Value Propositions (EVP) perusahaan. Dalam rangka hal tersebut perusahaan selalu melakukan survey kepuasan pelanggan tiap tahunnya dan selalu dilakukan evaluasi untuk perbaikannya kedepannya

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik belum mencapai target perusahaan (belum maksimal) karena terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Krakatau Daya Listrik juga

selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga PT KDL fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan tersebut, maka dapat ditunjang dan dijelaskan hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 15 responden terkait dengan variabel kinerja karyawan PT. Krakatau Daya Listrik sebagai berikut:

TABEL 1. 4
HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN
PT. KRAKATAU DAYA LISTRIK

Kinerja Karyawan							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	4	8	3	0	0	100%
		26,7%	53,3%	20%	0%	0%	
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	6	6	3	0	0	100%
		40%	40%	20%	0%	0%	
3	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	5	7	3	0	0	100%
		33,3%	46,7%	20%	0%	0%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai kinerja pada 15 orang karyawan di PT Krakatau Daya Listrik, dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama yaitu “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan” merupakan pertanyaan yang memiliki mayoritas responden paling banyak yaitu pada penilaian pada skala 4 sebanyak 53,3% dari 15 karyawan yang menjawab, sisanya pada pertanyaan kedua responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 dan 5 sebanyak masing-masing 40% dari 15 karyawan yang menjawab, pada pertanyaan ketiga responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak 46,7% dari 15 karyawan yang menjawab. Dapat diketahui para karyawan lebih banyak sependapat pada pertanyaan pertama bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.

Berdasarkan hasil evaluasi penilaian kinerja pada tahun 2019 dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik tetapi belum tinggi, karena mayoritas karyawan sudah berada pada grade baik tetapi belum ada yang mencapai grade tertinggi (A) dan terdapat satu karyawan pada posisi grade C. Hal ini dapat didukung oleh hasil pra-kuesioner yang dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja menurut pandangan dari 15 orang perwakilan karyawan menyatakan kinerja karyawan sudah cukup baik tetapi belum maksimal karena masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan dengan nilai skala 3 (Netral) yang berarti tidak terlalu setuju dengan pertanyaan yang diberikan. Pada pra-kuesioner juga penulis menyisipkan pertanyaan tambahan berupa pendapat karyawan mengenai keadaan kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik.

Dari pendapat karyawan mengenai pertanyaan “Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT KDL saat ini” dapat ditarik kesimpulan dimana sebagian besar karyawan sudah berpendapat bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT KDL sudah baik, dan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan sasaran kinerja dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan tetapi masih ada yang berpendapat beberapa posisi masih terlihat kurang efektif dan memerlukan adanya rotasi guna meningkatkan kinerja.

Menurut Brahmasari dan Siregar dalam Aulia (2016) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing adalah budaya organisasi. Menurut Schein dalam Aulia (2016) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan norma yang dianut bersama dan mempengaruhi bagaimana cara pola pikir karyawan, merasa, dan berperilaku di tempat kerja. Dalam memelihara sumber daya manusia pada perusahaan, tentunya terciptalah budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan visi dan misi yang dipegang oleh perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi merupakan salah satu hal penting dalam mendorong sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerjanya.

Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik, peneliti melakukan wawancara tertulis dengan pihak PT Krakatau Daya Listrik yaitu Bapak Erwin Pramono selaku Head of Human Capital & GA terkait budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik, sebagai berikut :

TABEL 1. 5
HASIL WAWANCARA BUDAYA ORGANISASI
PT KRAKATAU DAYA LISTRIK

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah penerapan budaya perusahaan sudah optimal mempengaruhi kinerja karyawan?	<p>Dalam turunannya budaya memiliki macam-macam perilaku yang harus di miliki oleh setiap karyawan yang bekerja di KDL. Diharapkan perilaku tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas dalam mencapai visi dan misi KDL</p>
2.	Bagaimana hubungan antar karyawan di KDL apakah individualis atau saling akrab?	<p>Jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak membuat karyawan bisa saling berinteraksi satu sama lain dengan lebih mudah. KDL mempunyai program family gathering yang dilakukan tiap tahun dalam rangka meningkatkan hubungan dan keakraban sehingga mampu mendorong kinerja tiap karyawan.</p> <p>Selain itu di KDL terdapat beberapa kegiatan untuk karyawan yang di fasilitasi perusahaan dalam kebersamaan karyawan pada beberapa cabang olahraga seperti futsal, basket, sepeda, pecinta alam, volley, gym, sepak bola, berkuda dan kegiatan keagamaan.</p> <p>Hal itu tentu dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan hubungan baik antar karyawan, perusahaan tahu bahwa kedekatan karyawan sebagai kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan</p>
3.	Apa kendala KDL dalam pengimplementasian budaya	Kendala implementasi budaya akan selalu ada karena karyawan sangat heterogen,

(Bersambung)

Sambungan (Tabel 1.5)

perusahaan kepada para karyawan?	ketidaktahuan dan pemahaman budaya menjadi salah satu kendala utama. Namun KDL selalu melakukan sosialisasi pentingnya budaya dalam perusahaan.
----------------------------------	--

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik berharap bahwa budaya organisasi yang menjadi pedoman berperilaku mampu mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas dalam mencapai visi dan misi yang ada pada PT KDL. Perusahaan juga melakukan upaya dalam rangka meningkatkan hubungan baik antar karyawan seperti diadakannya family gathering dan berbagai macam kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan, PT KDL tahu bahwa kedekatan karyawan sebagai kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi dalam pengimplementasian budaya organisasi masih terdapat kendala yaitu karena karyawan sangat heterogen, ketidaktahuan dan pemahaman budaya menjadi salah satu kendala utama dalam implementasi budaya perusahaan tersebut. Namun PT KDL selalu melakukan sosialisasi pentingnya budaya dalam perusahaan.

Dalam hal ini penulis akan memperkuat asumsi yang akan dijelaskan dari hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 15 responden terkait dengan variabel budaya organisasi karyawan PT Krakatau Daya Listrik:

TABEL 1. 6
HASIL PRA KUESIONER BUDAYA ORGANISASI
PT. KRAKATAU DAYA LISTRIK

Budaya Organisasi							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		5 SS	4 S	3 N	2 TS	1 STS	
1	Saya mengetahui cara berperilaku yang diterapkan perusahaan	3	8	3	1	0	100%
		20%	53,3%	20%	6,7%	0%	
2	Saya mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang diterapkan perusahaan	3	9	2	1	0	100%
		20%	60%	13,3%	6,7%	0%	
3	Saya mengetahui aturan-aturan informal (tidak tertulis) yang diterapkan perusahaan	2	6	5	1	1	100%
		13,3%	40%	33,3%	6,7%	6,7%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai budaya organisasi pada 15 orang karyawan di PT Krakatau Daya Listrik, dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada pertanyaan kedua yaitu “Saya mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang diterapkan perusahaan” merupakan pertanyaan yang memiliki mayoritas responden paling banyak yaitu pada penilaian pada skala 4 sebanyak 60% dari 15 karyawan yang menjawab, sisanya pada pertanyaan pertama responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak masing-masing 53,3% dari 15 karyawan yang menjawab, pada pertanyaan ketiga responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak 40% dari 15 karyawan yang menjawab. Dapat diketahui para karyawan lebih banyak sependapat pada pertanyaan kedua bahwa mereka mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang diterapkan perusahaan.

Hal ini menunjukkan budaya organisasi sudah baik tetapi belum maksimal karena masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan dengan skala kecil (1 dan 2) yang berarti tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pertanyaan yang diberikan, walaupun persentasenya sangat kecil sebesar 6,7% dari 15 karyawan yang menjawab. Pada pra-kuesioner juga penulis menyisipkan pertanyaan tambahan berupa pendapat karyawan mengenai penerapan budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik.

Dari pendapat karyawan mengenai pertanyaan “Bagaimana penerapan budaya organisasi pada PT KDL saat ini” dapat ditarik kesimpulan dimana sebagian besar karyawan sudah berpendapat bahwa penerapan budaya organisasi pada PT KDL sudah baik dan ada yang berpendapat bahwa penerapan budaya perusahaan menggunakan slogan-slogan dan sosialisasi yang dilakukan ketika terdapat event di perusahaan sehingga hampir semua karyawan sudah menerapkan budaya organisasi sehingga berjalan efektif, tetapi mungkin butuh diperbarui karena terdapat 1 respon yang menjawab bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sudah memiliki semangat milenial.

Menurut Baven dalam Wilianto (2021) budaya organisasi dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* di dalam perusahaan. Dengan adanya *knowledge sharing* maka para karyawan bisa mendapatkan gagasan baru yang dapat menghasilkan inovasi dan kreativitas akibat dari saling bertukar pengetahuan satu sama lain, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dalam memaksimalkan kinerja, pengetahuan juga merupakan aspek yang penting untuk memajukan perusahaan dan upaya perusahaan dalam menghadapi tantangan kedepannya. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ketika berhubungan dengan pengetahuan adalah bagaimana cara mengelola pengetahuan yang berada dalam pikiran dan perilaku individu karyawan (*tacit knowledge*) dapat tersimpan (dokumentasi) dan terpelihara agar menjadi arsip perusahaan yang dapat selalu tersedia untuk pembelajaran di masa depan (Andra, 2018) dan kemudian *tacit knowledge* tersebut di dokumentasikan dan diartikulasikan dalam Bahasa yang formal sehingga lebih mudah dipindahkan atau dibagikan dan disebut sebagai *explicit knowledge*. Hal ini yang membuat penerapan manajemen pengetahuan menjadi sangat dibutuhkan perusahaan, agar karyawan dapat terus belajar dan memelihara pengetahuan yang telah disimpan untuk digunakan semestinya.

Menurut Andra (2018) dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), cara yang bisa digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan mengimplementasikan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Proses *Knowledge Sharing* merupakan proses sistematis dalam mengirimkan, menyebarluaskan dan menggunakan pengetahuan dari individu atau organisasi, serta bertukar pengetahuan yang terkait dengan kemampuan komunikasi melalui berbagai macam metode. Terdapat dua proses yang terjadi pada *Knowledge Sharing* yaitu *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting*. Dimana *Knowledge Donating* adalah komunikasi dari orang-orang yang diharapkan mampu berbagi dengan intelektual mereka. Sementara itu, *Knowledge Collecting* adalah usaha yang persuasif untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki individu menurut Andhara dalam Prasetiawan (2021).

Untuk mengetahui bagaimana Knowledge Sharing pada PT Krakatau Daya Listrik, peneliti melakukan wawancara tertulis dengan pihak PT Krakatau Daya Listrik yaitu Bapak Erwin Pramono selaku Head of Human Capital & GA terkait Knowledge Sharing pada PT Krakatau Daya Listrik, sebagai berikut :

TABEL 1. 7
HASIL WAWANCARA KNOWLEDGE SHARING
PT KRAKATAU DAYA LISTRIK

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut anda, mengapa KS	KS mempunyai banyak manfaat bagi

Sambungan (Tabel 1.7)

	perlu diimplementasikan di PT KDL?	perusahaan maupun individu karyawan sendiri Metode ini dianggap efektif dalam berbagai hal terutama saat delivery pengetahuan dan ketrampilan dari senior ke junior
2.	Bagaimana penerapan KS selama ini , dan apa saja kendala yang dihadapi?	KS masuk dalam KPI individu setiap karyawan, dimana setiap karyawan minimal melakukan 1x setiap tahun. KS bisa dilakukan pada lingkungan dinas/divisi/perusahaan. Materi yang disampaikan di KS wajib di up load pada sistem yang ada sebagai bukti telah melakukan KS Kendala KS lebih pada waktu pelaksanaan karyawan kesibukan karyawan masing-masing
3.	Apakah knowledge sharing dapat mempengaruhi budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KDL?	KS sudah menjadi budaya di KDL, materi KS tidak terbatas hanya soal pekerjaan namun bisa merupakan materi motivasi maupun solusi dalam permasalahan karyawan. Dengan adanya banyak materi yang disampaikan diharapkan mampu memberi knowledge yang menambah referensi karyawan dalam memandang hidup sebagai karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa knowledge sharing pada PT Krakatau Daya Listrik memiliki banyak manfaat bagi perusahaan maupun individu karyawan sendiri serta efektif dalam berbagai hal terutama saat delivery pengetahuan dan ketrampilan dari senior ke junior. Pada PT KDL, setiap karyawan minimal melakukan knowledge sharing 1x setiap tahun dengan menyampaikan materi pada lingkungan perusahaan, knowledge sharing yang dilakukan tersebut kemudian wajib di up load pada sistem yang ada sebagai bukti telah melakukan

knowledge sharing pada PT KDL. Knowledge sharing juga sudah menjadi budaya di PT KDL dan diharapkan mampu memberi pengetahuan yang dapat menambah referensi karyawan dalam memandang hidup sebagai karyawan.

Terkait dengan observasi yang dilakukan penulis terkait *knowledge sharing*, diketahui bahwa PT Krakatau Daya Listrik sangat mendukung implementasi *knowledge sharing* di lingkungan perusahaan, yaitu dengan menjadwalkan *training* rutin tiap bulannya bagi tiap divisi untuk menggiatkan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Demi tercapainya performa ekselen, PT KDL mewajibkan tiap unit kerja untuk tampil dan mempresentasikan pengetahuan apa yang terkait dengan divisinya tersebut. Selain itu, PT KDL juga memiliki program dari implementasi *knowledge sharing* yaitu “Sering *Sharing*” dalam rangka meningkatkan kemampuan *public speaking* dan menambah wawasan baru bagi karyawan. Untuk edisi perdana program “Sering *Sharing*” ini membahas tentang Belajar Bareng Investasi Saham yang dilaksanakan pada 23 Juli 2021 silam.

Guna memperkuat asumsi dari observasi yang dilakukan penulis, maka akan dijelaskan dari hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 15 responden terkait dengan variabel *Knowledge Sharing* PT Krakatau Daya Listrik:

TABEL 1. 8
HASIL PRA KUESIONER *KNOWLEDGE SHARING*
PT. KRAKATAU DAYA LISTRIK

Knowledge Sharing							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pelaksanaan <i>sharing session</i> sudah baik	3	8	3	0	1	100%
		20%	53,3%	20%	0%	6,7%	
2	Saya membagikan pengetahuan pada rekan kerja sesudah memperoleh pelatihan	4	6	4	0	1	100%
		26,7%	40%	26,7%	0%	6,7%	
3	Saya menerima pengetahuan oleh rekan kerja saya	3	9	2	0	1	100%
		20%	60%	13,3%	0%	6,7%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai *Knowledge Sharing* pada 15 orang karyawan di PT Krakatau Daya Listrik menunjukkan bahwa pada pertanyaan

ketiga yaitu “Saya menerima pengetahuan oleh rekan kerja saya” merupakan pertanyaan yang memiliki mayoritas responden paling banyak yaitu pada penilaian pada skala 4 sebanyak 60% dari 15 karyawan yang menjawab, sisanya pada pertanyaan pertama responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak masing-masing 53,3% dari 15 karyawan yang menjawab, pada pertanyaan kedua responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak 40% dari 15 karyawan yang menjawab. Dapat diketahui para karyawan lebih banyak sependapat pada pertanyaan ketiga bahwa mereka menerima pengetahuan oleh rekan kerjanya.

Hal ini menunjukkan penerapan *knowledge sharing* sudah baik tetapi masih belum maksimal karena masih ada karyawan yang bahkan menjawab pertanyaan dengan skala 1 (sangat tidak setuju) dengan pertanyaan yang diberikan. Pada pra-kuesioner juga penulis menyisipkan pertanyaan tambahan berupa pendapat karyawan mengenai penerapan *knowledge sharing* pada PT Krakatau Daya Listrik.

Dari pendapat karyawan mengenai pertanyaan “Bagaimana penerapan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) pada PT KDL saat ini” dapat ditarik kesimpulan dimana sebagian besar karyawan sudah berpendapat bahwa penerapan *knowledge sharing* pada PT KDL sudah berjalan baik dan setiap karyawan diwajibkan untuk *sharing knowledge* minimal 1 kali dalam setahun di perusahaan sehingga *knowledge sharing* dijadikan sebagai sasaran kerja individu karyawan PT KDL dan ada peran aktif dari fasilitator, bahkan ada yang berpendapat bahwa sebagian besar karyawan PT KDL tidak pelit terhadap ilmu jika rekan kerja aktif bertanya, tetapi mungkin masih belum maksimal karena respon yang menjawab bahwa *knowledge sharing* belum tepat sasaran, beda dinas beda kebutuhan ilmu, dan diharuskan mencari *knowledge* sendiri dengan minim pelatihan.

Pada penelitian ini, *knowledge sharing* berperan sebagai variabel intervening dikarenakan pada PT Krakatau Daya Listrik dalam upaya mencapai target perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan tentunya terdapat peran budaya perusahaan yang dapat dijadikan pedoman karyawan dalam berperilaku, *knowledge sharing* pada PT KDL juga perlu dilakukan apalagi *knowledge sharing* sudah menjadi bagian dari budaya organisasi pada PT KDL yang menjadikan optimalnya budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam PT KDL yaitu dengan melalui peran *knowledge sharing* didalamnya, kemudian pada

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening, hal tersebut terdapat pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel knowledge sharing. Mediasi terbukti secara penuh (full/perfect mediation) karena variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun pengaruhnya berubah signifikan ketika melibatkan variabel intervening. Untuk itu, variabel knowledge sharing pada penelitian ini dilakukan guna memperkuat penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil observasi pra kuesioner, wawancara, dan data perusahaan dapat disimpulkan bahwa kondisi PT Krakatau Daya Listrik mengenai Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, dan *Knowledge Sharing* sudah cukup baik tetapi belum maksimal. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi melalui knowledge sharing di dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai variabel intervening PT Krakatau Daya Listrik**”. Sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan *Knowledge Sharing* pada karyawan melalui Budaya Organisasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten.

1.3 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas. Maka, dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Budaya Organisasi pada karyawan PT. Krakatau Daya Listrik?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. Krakatau Daya Listrik?
- c. Bagaimana penerapan *Knowledge Sharing* pada karyawan PT. Krakatau Daya Listrik?
- d. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Krakatau Daya Listrik?
- e. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan PT Krakatau Daya Listrik?
- f. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Daya Listrik?

- g. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* pada PT. Krakatau Daya Listrik?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Budaya Organisasi pada PT. Krakatau Daya Listrik
- b. Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Daya Listrik
- c. *Knowledge Sharing* pada PT. Krakatau Daya Listrik
- d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Daya Listrik
- e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada PT. Krakatau Daya Listrik
- f. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Daya Listrik
- g. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* pada PT. Krakatau Daya Listrik

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian tentunya memiliki batasan masalah untuk menghindari bahasan yang terlalu luas agar penelitian yang sedang dilakukan menjadi lebih fokus dan terarah, maka dalam hal ini penulis membatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan budaya organisasi dan dengan melalui *knowledge sharing*. Sehingga permasalahan yang diteliti hanya seputar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* pada PT. Krakatau Daya Listrik.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

- a. Kegunaan secara Teoritis

Dilihat dari aspek pengembangan ilmu (teoritis) penelitian ini diharapkan berguna bagi akademisi di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kinerja karyawan, dan *knowledge sharing*.

Serta dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan secara Praktis

Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, terutama mempertimbangkan budaya perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik melalui penerapan *knowledge sharing* yang baik dengan tujuan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2021 – Januari 2022 dengan menyebarkan pra kuesioner dan kuesioner dengan Pak Kiki Restandana selaku Human Capital Development Specialist dan Bapak Erwin Pramono selaku Manager Human Resources PT Krakatau Daya Listrik untuk mengetahui informasi mengenai budaya organisasi, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan yang sedang terjadi di PT KDL.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran umum dan mempermudah dalam memberikan arah serta materi yang terkandung pada penulisan penelitian ini, maka sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan dengan jelas mengenai hasil kajian kepustakaan teori Budaya Organisasi sebagai variabel X, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dan *Knowledge Sharing* sebagai variabel Z, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini, operasional variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mencakup pengumpulan data, karakteristik responden, dan hasil penelitian serta analisis pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* sebagai variable intervening pada PT. Krakatau Daya Listrik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini mencakup simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.