

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

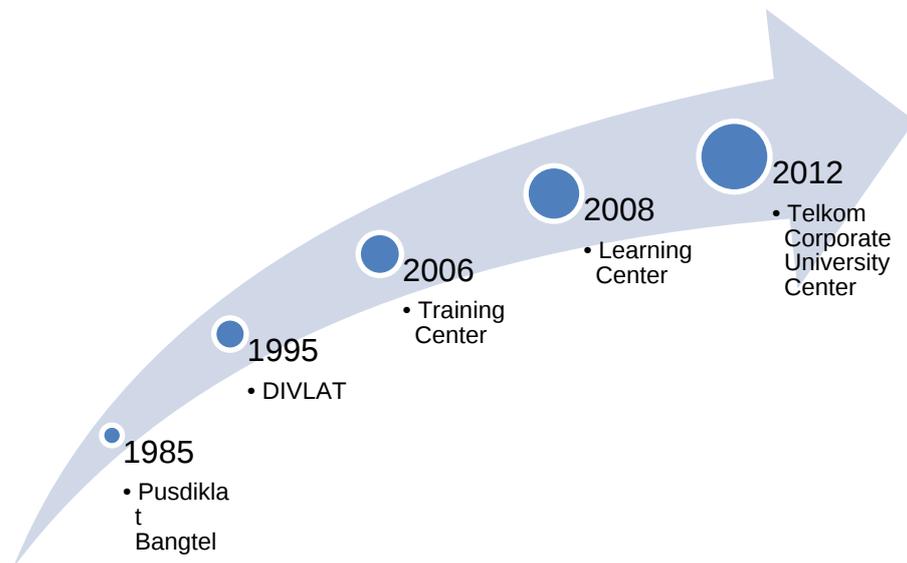
#### 1.1.1 Profil Telkom Corporate University

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk atau disingkat Telkom, adalah satu-satunya perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dengan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom saat ini melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia yang memberi serangkaian layanan telekomunikasi yang lengkap mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, *media* dan *edutainment*, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Memasuki awal dekade kedua abad milenium, pada tahun 2012 Telkom mengukuhkan diri menjadi penyelenggara *Telecommunication, Information, Media, Edutainment* dan *Services* (TIMES) untuk meningkatkan *business value creation*. Selain itu, Telkom juga membangun *Image* baru dengan menampilkan logo dan *tagline* Perseroan yang baru "*the world in your hand*". Setahun kemudian, Telkom merambah ke mancanegara di kawasan benua Asia dan Amerika.

Sejalan dengan ekspansi global yang dilakukan Telekomunikasi Indonesia Tbk pada tahun 2012, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (PT Telkom) meluncurkan *Telkom Corporate University Center* (TCUC). TCUC dibangun untuk mendukung ekspansi global yang gencar dilakukan beberapa tahun terakhir dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Karena cita-cita Telkom adalah mengglobal, maka Telkom harus menyesuaikan diri dengan *Global Standard*. Kesiapan sumberdaya manusia (SDM) menjadi tantangan tersendiri yang perlu dicarikan solusinya secara tepat. *Go global* tentunya membutuhkan SDM, sistem, dan praktik bisnis yang juga berstandar global. Manajemen Telkom telah menjadikan pembentukan *center of excellence* dalam pengembangan SDM sebagai inisiatif strategis pertama dan utama.

Berdasarkan dengan keadaan tersebut TCUC merupakan wahana strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi perusahaan dengan melakukan penguatan kemampuan belajar individu dan organisasi. Hasil dari semua kegiatan *learning & development* harus berkorelasi dan mendukung langsung kinerja bisnis Telkom agar bisa tumbuh secara berkesinambungan di atas rata-rata perkembangan industri. TCUC dibangun untuk menempatkan Telkom sebagai *Center of Excellence*.



**Gambar 1.1** Perkembangan Pusdiklat Telkom Menjadi TCUC

Sumber: <https://corpu.telkom.co.id>.

### 1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi TCUC sesuai dengan yang tercantum dalam dokumen Rencana Jangka Panjang PT Telkom, disetujui dan ditandatangani oleh Dewan Komisaris pada tanggal 26 September 2016 adalah :

Visi: *“Be The King of Digital In The Region”*

Misi: *“Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization”*

TCUC memiliki tiga obsesi utama, yaitu:

- a. *TCUC becomes a national asset and place to learn for ICT players in the Region.*
- b. *TCUC is the ambassador for growing worldclass spiritual leaders who wil build the “Telkom of The Future” through a culture of performance, diversity, innovation and continuous learning.*
- c. *Building Future Ready Global Leaders for Digital Business*

### 1.1.3 Logo Telkom Corporate University

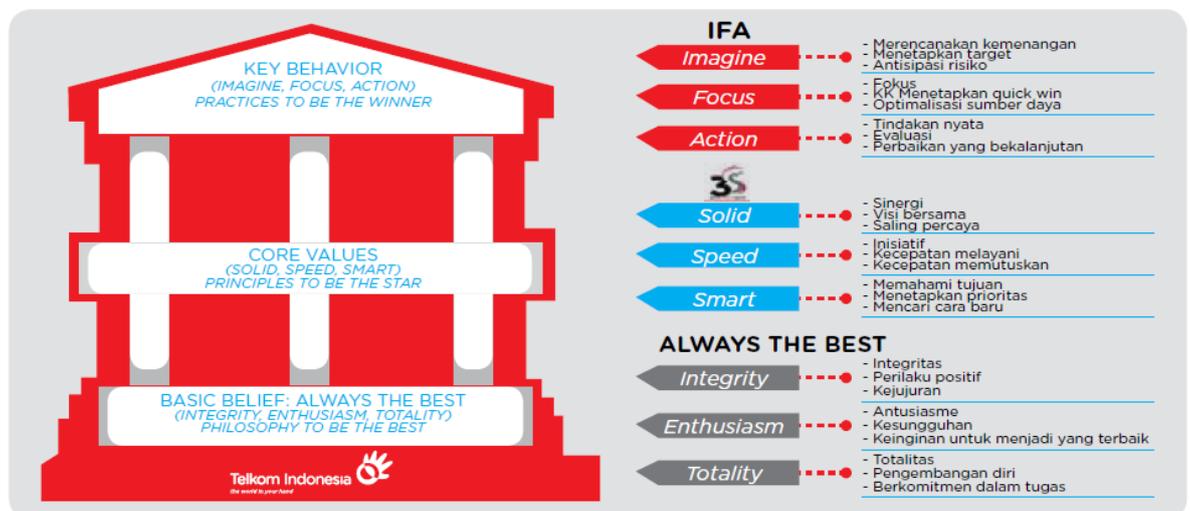


Gambar 1.2 Logo TCUC

Sumber: TCUC

TCUC memiliki tagline *From competence to commerce*, yang bermakna “dari kompetensi untuk perdagangan” dimana pesan yang disampaikan adalah bahwa TCUC akan mewujudkan *Center of Excellence* yang dapat melahirkan *great leader, great people dan global standard*.

### 1.1.4 Budaya Perusahaan



Gambar 1.3 Budaya TCUC

Sumber: Laporan Tahunan Telkom

#### **BASIC BELIEF : ALWAYS THE BEST**

- Integrity* (Integritas, Perilaku Positif, Kejujuran).
- Enthusiasm* (Antusiasme, Keunggulan, Keinginan untuk menjadi yang terbaik).
- Totality* (Totalitas, Pengembangan diri, Berkomitmen dalam tugas).

#### **CORE VALUES : PRINCIPLES TO BE THE STAR**

- Solid* (Sinergi, Visi bersama, Saling percaya).
- Speed* (Inisiatif, Kecepatan melayani, Kecepatan keputusan).
- Smart* (Memahami tujuan, Menetapkan prioritas, Mencari cara baru).

## **KEY BEHAVIOUR : PRACTICE TO BE THE WINNER**

- a. *Imagine* (Merencanakan kemenangan, Menetapkan target, Analisis resiko).
- b. Fokus (Fokus, Menetapkan *quick win*, optimalisasi sumber daya).
- c. *Action* (Tindakan nyata, Evaluasi, Perbaikan yang berkelanjutan).

### **1.1.5 Kegiatan Usaha**

#### **a. Mekanisme Pengelolaan**

- 1) Penyelenggara aktivitas pembelajaran Perusahaan (*corporate learning*) menggunakan pendekatan strategi *Corporate University*.
- 2) Implementasi *Corporate University* sebagaimana dimaksud pada point 1 diwujudkan dalam suatu *strategic learning* perusahaan yang disebut TCUC yang selanjutnya disebut TCUC
- 3) TCUC merupakan suatu wahana strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi Perusahaan dengan melakukan kegiatankegiatan untuk memperkuat kemampuan belajar individu dan organisasi dalam rangka mewujudkan *Center of Excellence*.
- 4) Pengelolaan TCUC diwadahi dalam struktur organisasi yang dijalankan dengan mekanisme pengelolaan sebagai berikut:
  - a) *Board of TCUC* yang beranggotakan Direktur secara *exofficio*.
  - b) Pengelolaan operasi penyelenggaraan TCUC dalam lingkup Telkom Group diselenggarakan oleh Unit Operasi Perusahaan yang diwadahi dalam struktur organisasi *TCUC Center*.

#### **b. Board of TCUC**

- 1) *Principal* berperan memberikan *learning strategy direction* Perusahaan dalam lingkup Telkom Group dan bertanggung jawab memastikan arah pembelajaran sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.
- 2) *Vice Principal* berperan sebagai Sekretaris *Board of TCUC* sekaligus berperan mengendalikan implementasi *learning strategy direction* Perusahaan melalui TCUC berjalan efektif dalam memenuhi kebutuhan *learning* perusahaan yang selaras dengan kebutuhan bisnis.

3) Ketua Academy berperan memberikan *functional learning strategy direction* untuk aktivitas *Academy* yang dipimpinnya dan bertanggung jawab memastikan *learning* kurikulum dan *Learning Solution* yang dikembangkan *Academy*, selaras (*linked*) dengan strategi bisnis perusahaan yang relevan.

**c. Kelompok Kerja TCUC**

1) Implementasi pengelolaan proses pembelajaran (*learning*) perusahaan melalui TCUC memerlukan integrasi dari seluruh *learning resources*, proses dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

2) Untuk menjamin efektivitas pengelolaan implementasi TCUC secara keseluruhan, maka di dalam pengorganisasian TCUC sebagaimana diperlukan mekanisme *share ownership* yang diwadahi dalam suatu mekanisme kerja yang disebut Kelompok Kerja TCUC.

3) Kelompok Kerja Academy terdiri dari :

a) Kelompok Kerja *Customer Facing Unit (CFU)* meliputi bidang:

1. *Mobile*

2. *Digital, Innovation & Strategy Protofolio*

3. *Consumer*

4. *Enterprise*

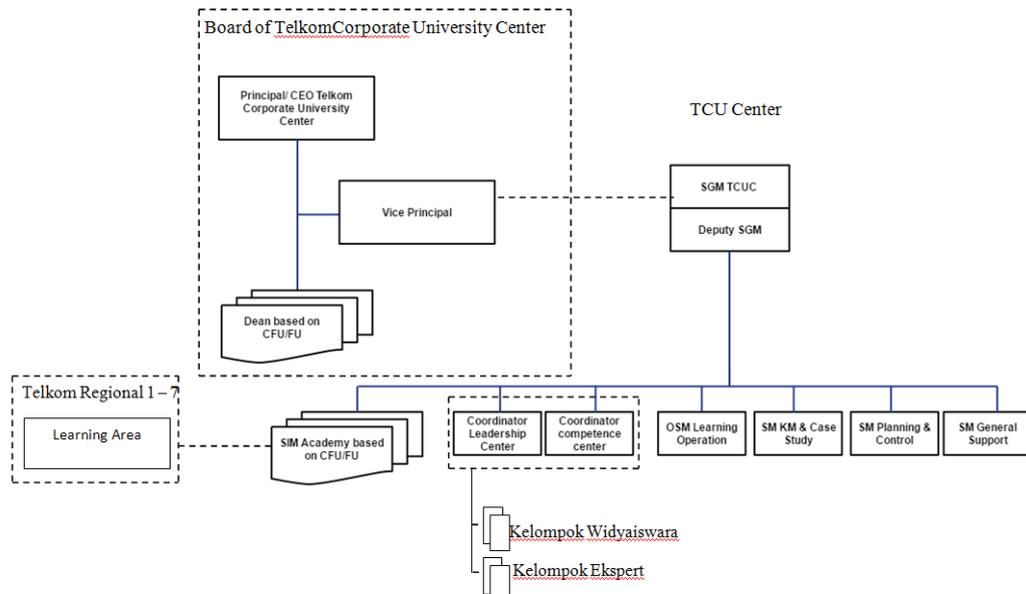
5. *Wholesale & International*

b) Kelompok Kerja *Funtional Unit (FU)* meliputi bidang:

1. *Network, IT & Solution*

2. *Human Capital, Finance & Leadership*

### 1.1.6 Struktur Organisasi



**Gambar 1.4** Struktur Organisasi TCUC

Sumber : <https://corpu.telkom.co.id>

Pengelolaan operasional TCUC dilaksanakan oleh *Senior General Manager* (SGM) dibantu oleh 1 orang Deputy SGM, 7 orang *Operation Senior Manager* (membawahi 7 *Business Academy*), 2 Koordinator kelompok pakar dan instruktur, 1 OSM *Learning Operation*, 1 *Senior Manager* (SM) *Case Study & Knowledge Management*, 1 *SM Planning & Control*, 1 *SM General Support*.

### 1.2 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan ataupun organisasi pada dasarnya dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk dapat mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Strategi tersebut harus menyangkut seluruh kegiatan fungsional 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 sebuah organisasi.

Wibowo (2014 : 7) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber

daya organisasi yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik contohnya peraturan, informasi, dan kebijakan. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

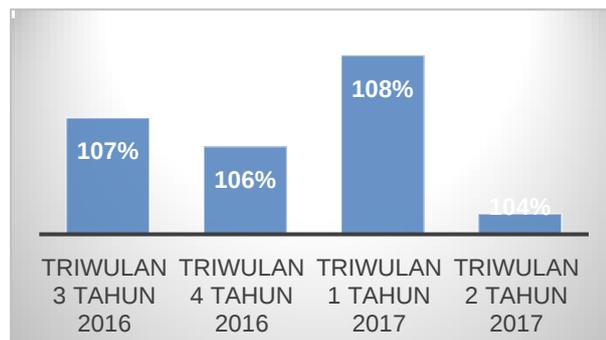
Sedangkan Nawawi (2012:191) berpendapat bahwa kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pendekatan sekarang ini, yang paling dominan adalah aset pengetahuan. Nawawi (2012:61) menjabarkan proses utama dalam *knowledge management* yang terdiri dari: *Knowledge akuisisi*, *Knowledge sharing*, *knowledge utilitation*, *knowledge creation*, *knowledge interpretation*, *Knowledge dissemination and use*, dan *Knowledge retention and refinement*. Dari salah satu proses utama dalam *Knowledge Management* disebutkan bahwa adanya *Knowledge Sharing* yang berarti ada hubungan yang sangat erat antara *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat juga kaitan yang erat antara *Knowledge sharing* dengan Kinerja karyawan.

Hal ini juga disadari oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (PT Telkom) yang menerapkan program *knowledge management* (KM) pada seluruh anak perusahaannya tak terkecuali dengan *Telkom Corporate University Center* (TCUC) yang menjadi sarana PT Telkom membentuk *Center of Excellence* untuk memperkuat dan memperkokoh kemampuan belajar individu dan organisasi.

PT Telkom telah menerapkan program KM sejak tahun 2005. PT Telkom menggunakan KM *Tools* berbasis aplikasi IT yang dinamakan Kampiun. Kampiun merupakan wahana berbagi informasi dan pengetahuan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan Telkom Group termasuk karyawan yang berada di TCUC. Kampiun digunakan untuk mengelola pengetahuan yang dimiliki individu dan organisasi. Kampiun dapat digunakan dengan cara mengakses *website* Kampiun di <https://Kampiun.telkom.co.id/> lalu *sign in* dengan menggunakan NIK karyawan dan passwordnya. Kampiun juga digunakan sebagai sarana pendukung untuk program *knowledge sharing* (KS) yang diterapkan di PT Telkom dan TCUC.

*Telkom Corporate University Center* (TCUC) *Center of Excellence* sebagai memiliki beberapa kendala dalam penerapan program *knowledge management* (KM)

hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata kinerja karyawan TCUC pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 sebagai berikut :

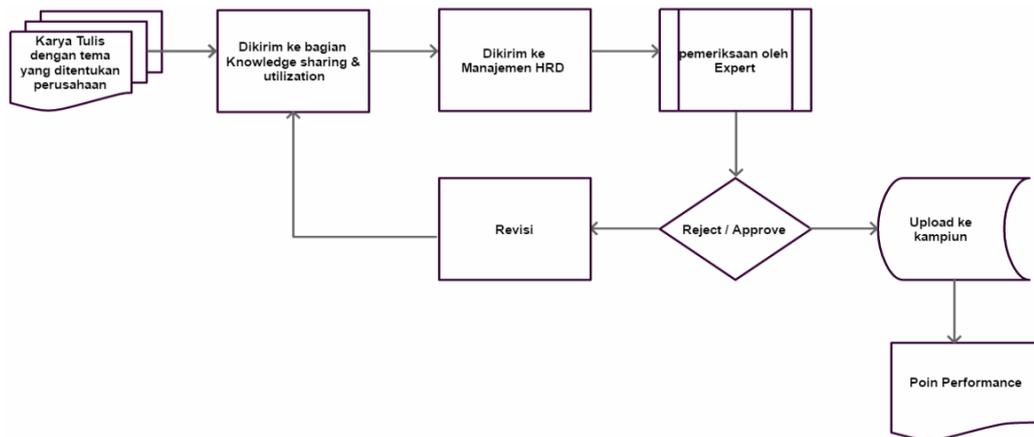


**Gambar 1.5** Rata-Rata Kinerja Karyawan di TCUC

*Sumber* : Hasil olahan penulis (2017)

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2016 triwulan ke empat terjadi penurunan rata-rata kinerja karyawan sebesar 0,87% dari kinerja triwulan ke tiga. Selanjutnya pada awal tahun 2017, terjadi peningkatan rata-rata kinerja yang cukup pesat yaitu sebesar 2,76% dari akhir tahun 2016. Peningkatan rata-rata kinerja karyawan TCUC tidak berlangsung lama, karena pada triwulan ke dua tahun 2017 terjadi lagi penurunan rata-rata kinerja sebesar 4,8%. Penurunan yang terjadi pada triwulan ke dua tahun 2017 lebih besar daripada penurunan pada triwulan ke empat tahun 2016.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur bersama bapak Ali Soemawilaga selaku *coordinator group of competence TCUC* (Juli tahun 2017), *Knowledge sharing* di TCUC dilakukan oleh semua karyawan di PT Telkom, yang mana posisi tertinggi karyawan PT Telkom ditempati oleh karyawan dengan posisi Band I dan posisi terendah karyawan ditempati oleh karyawan dengan posisi Band VII. Karyawan dengan posisi Band III menempati level jabatan Manager dan karyawan dengan posisi Band IV menempati level jabatan Asisten Manager. *Knowledge sharing* yang dapat dilakukan ada dua jenis yaitu *knowledge sharing* dengan tema bebas tetapi masih berkaitan dengan kegiatan bisnis perusahaan dan *knowledge sharing* dengan tema yang telah ditentukan perusahaan dan berkaitan langsung dengan penilaian kompetensi karyawan.



**Gambar 1.6** Proses Mekanisme Transfer kegiatan *Knowledge Sharing* di TCUC

*Sumber* : Hasil olahan penulis (2017)

*Knowledge sharing* karyawan yang dilakukan dengan riset, pengadaaan dan pengalaman yang berkaitan dengan tema yang telah ditentukan perusahaan, misalnya berkaitan dengan target perusahaan pada tahun berjalan, akan dijadikan karya tulis dan dikirimkan ke bagian manajemen *knowledge sharing & utilization*. Setelah itu, bagian manajemen *knowledge sharing & utilization* mengirimkan kepada Manajemen HRD untuk diperiksa oleh *expert* yang telah ditentukan dan kompeten di *stream* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karya tersebut akan dinilai kelayakannya. Apabila karya tulis di-*reject* oleh *expert*, karya tulis tersebut dapat akan dikembalikan untuk dilakukan revisi oleh karyawan dan bila sudah sesuai, akan di-*approve* oleh *expert*. Apabila karya tulis dinilai layak oleh *expert*, karyawan akan mendapatkan poin dari sistem yang nantinya akan mempengaruhi penilaian kompetensi karyawan dalam *performance appraisal*. Hal ini juga tercantum dalam kontrak manajemen sehingga secara tidak langsung, kegiatan KS yang dilakukan dapat mempengaruhi kenaikan gaji karyawan. Setelah karya tulis dinilai layak oleh *expert* dan di-*approve*, selanjutnya karya tulis tersebut diunggah ke Kampiun dan dapat dibaca oleh seluruh karyawan TCUC untuk dijadikan *knowledge* yang baru bagi karyawan.

Ada juga program KS secara praktis yang dinamakan *Community of Practice* (CoP). CoP adalah komunitas – komunitas yang muncul di perusahaan, dalam hal ini berada di TCUC yang membahas mengenai isu-isu yang muncul dalam pekerjaan dan inovasi di perusahaan. Komunitas ini bebas diikuti oleh karyawan TCUC, syaratnya hanya memiliki ketertarikan yang sama. Komunitas ini biasanya

berkumpul dalam unit kerja yang sama atau pekerjaan yang sejenis dan bisa saja terdiri dari beberapa divisi. Kegiatan CoP ini waktunya tidak ditentukan perusahaan, tetap tergantung dari komunitas itu sendiri. Dengan Kampiun sebagai KM Tools untuk melakukan *knowledge sharing* secara virtual maka kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan PT Telkom dan TCUC menjadi bagian program KM yang diterapkan.

Bapak Ali Soemawilaga dalam wawancara tidak terstruktur yang dilakukan bersama penulis menyebutkan bahwa kendala terbesar yang dihadapi dalam proses KS di TCUC adalah kurangnya budaya membaca. Perusahaan melakukan upaya untuk mendorong budaya membaca dengan mewajibkan setiap karyawan memahami minimal satu *E-learning* per-triwulan. PT Telkom berkeyakinan bahwa program-program aktivasi budaya juga merupakan motor penggerak bagi seluruh karyawan untuk berkontribusi maksimal bagi Perusahaan.

Berdasarkan data terlampir yang penulis dapat dari Bapak Agung Sutanto, didapatkan jumlah karyawan Band III dan Band IV yang melakukan *knowledge sharing* yaitu riset dan *community of practice* di tahun 2016, dan 2017 per bulan Juli yang disajikan melalui tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**

**Presentase Karyawan TCUC yang Melakukan Kegiatan *Knowledge Sharing***

Band Posisi	Tahun 2016		Juli Tahun 2017	
	Band III	Band IV	Band III	Band IV
Jumlah Karyawan	78	48	88	52
Jumlah Karyawan yang melakukan <i>Knowledge Sharing</i>	56	31	28	19
Presentase Karyawan yang melakukan <i>Knowledge Sharing</i>	71,8%	64,5%	31.8%	36.5%
Persentase Karyawan yang belum melakukan <i>Knowledge Sharing</i>	28,2%	35,4%	68.2%	63.5%

Sumber : hasil olahan penulis (2017)

Bapak Agung Sutanto menjelaskan bahwa data di atas merupakan campuran data *knowledge sharing* dengan tema bebas (*Community of Practice*) dan *knowledge sharing* yang dilakukan dengan riset dan tema yang ditentukan perusahaan. Persentasi tersebut dinilai masih kurang. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* dengan tema bebas yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan apabila tidak digabung dengan persentasi *knowledge sharing* dengan riset memiliki presentasi yang sedikit, kurang dari 50% dari jumlah karyawan Band III dan Band IV.

Data di atas menunjukkan bahwa persentase karyawan yang melakukan *knowledge sharing* pada tahun 2016, karyawan Band III yang melakukan *knowledge sharing* memiliki persentase 71,8% dan Band IV sebesar 64,5%. Pada tahun 2017 per bulan Juli menunjukkan penurunan persentasi karyawan yang melakukan *knowledge sharing* sebanyak 31,8% pada band III dan 36,5% pada band IV. Hal ini terjadi karena adanya penambahan karyawan pada band III sebanyak 10 orang dan pada band IV sebanyak 4 orang. Selain itu persentasi pada tahun 2017 didapatkan berdasarkan hasil evaluasi akhir semester pertama tahun 2017. Kondisi yang dijelaskan oleh bapak Agung Sutanto dan Bapak Ali Soemawilaga mengenai penurunan jumlah karyawan yang melakukan *knowledge sharing* dan kurangnya budaya membaca telah relevan dengan terjadinya penurunan rata-rata kinerja karyawan TCUC pada tahun 2016 sampai dengan 2017

Dampak dalam penerapan *knowledge sharing* ini adalah orang lain akan mendapatkan pengalaman dan wawasan baru yang mungkin belum pernah didapatkan sebelumnya. *Knowledge sharing* yang dilakukan karyawan dalam organisasi tidak hanya mementingkan tingkatan atau level, akan tetapi mengutamakan kualitas *knowledge* yang dibagikan. Sehingga dapat dikatakan *knowledge sharing* adalah interaksi sosial yang penting karena dapat menyebarkan pengetahuan dan informasi yang ada di perusahaan secara merata dan mencapai seluruh departemen atau organisasi. Pada penelitian ini *knowledge sharing* yang diambil untuk diteliti adalah *knowledge sharing* yang dilakukan pada band III dan band IV, hal ini disebabkan karena band III dan band IV menempati tingkatan manajerial dimana *Knowledge sharing* yang didapat dari dalam dan luar organisasi contohnya pelatihan *Great People Manajerial Program* (GPMP) yang diberikan kepada karyawan di band III dan band IV yang akhirnya hasil dari pelatihan itu

adalah pengetahuan yang dapat diterapkan di perusahaan oleh karyawan di band III dan band IV yang telah mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di TCUC. Selain itu juga adanya pensiun normal pada Band I dan Band II di TCUC menjadikan posisi karyawan di Band III dan Band IV sebagai generasi baru yang akan memimpin TCUC. Sehingga penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan yang menempati posisi Band III dan Band IV.

Dari pemaparan data di atas, penulis menyimpulkan beberapa kendala dalam kegiatan *knowledge sharing* di TCUC. Kendala-kendala tersebut yaitu :

- a. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap budaya membaca
- b. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap kegiatan *knowledge sharing*
- c. Kendala dalam menulis, karena tidak semua karyawan di TCUC mampu untuk berbagi pengalaman dan *knowledge* yang dimiliki kedalam bentuk tulisan, walaupun dari TCUC sendiri sudah memberikan panduan untuk menulis dalam kegiatan *knowledge sharing*.

Berdasarkan pengamatan mengenai *knowledge sharing* yang dilakukan di TCUC, dapat disimpulkan bahwa terdapat mekanisme transfer *knowledge* antar karyawan TCUC, kemudian adanya kampiun sebagai sarana pendukung dalam *knowledge sharing* di TCUC, adanya 10 program inisiatif yang berfokus pada aktivasi nilai dan budaya perusahaan, dan juga kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan mempengaruhi kenaikan gaji dan promosi sehingga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan kegiatan *knowledge sharing*. Selain itu, persentasi pelaksanaan *knowledge sharing* di TCUC dapat mempengaruhi kinerja unit di TCUC.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka, penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh dari *knowledge sharing* yang dilakukan TCUC terhadap kinerja karyawan TCUC dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan di Telkom Corporate University Center.**

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang sudah diungkapkan dalam latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kegiatan *Knowledge Sharing* di TCUC ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di TCUC ?
3. Berapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di TCUC ?

## **1.2 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kegiatan *Knowledge Sharing* di TCUC.
2. Menganalisis kinerja karyawan di TCUC.
3. Menganalisis besarnya pengaruh antara *Knowledge Sharing* dan kinerja karyawan di TCUC.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaai Teoritis**

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi penulis dalam mempraktikan teori-teori yang telah didapatkan untuk selanjutnya menjadi solusi dalam permasalahan di dalam dunia kerja yang berkaitan dengan masalah pelaksanaan kegiatan *knowledge sharing* dalam perusahaan.

Penelitian ini pun diharapkan dapat berguna dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, pertimbangan solusi dan saran untuk permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan mekanisme transfer, sarana pendukung, budaya, dan motivasi karyawan yang menjadi faktor penunjang dalam kegiatan *Knowledge sharing*. Penulis juga berharap melalui penelitian ini, TCUC dapat mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan *Knowledge sharing* yang sudah berjalan dan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja karyawan TCUC

Penelitian yang dilakukan juga diharapkan bisa menjadi wawasan agar lebih mengetahui bagaimana peran sumber daya manusia dan *kegiatan knowledge sharing* dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistem penulisan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama penelitian berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua berisi teori-teori yang melandasi dan berkaitan dengan penelitian. Bab ini juga berisi uraian beberapa pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang pernah membahas mengenai permasalahan yang sama. Bab ini juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ketiga berisi metodologi penelitian yaitu metode pengumpulan data dan metode analisisnya untuk membuktikan hipotesa yang telah disusun.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat akan berisi data-data yang telah dikumpulkan, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian untuk membuktikan hipotesa penelitian.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab kelima merupakan bab penutup yang akan berisi uraian kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.