

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk

PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang selanjutnya disebut PT.KS merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah *go public* sebagai perusahaan baja terbesar di Indonesia yang berlokasi di Cilegon, Banten. Produk yang dihasilkan PT.KS berupa baja lembaran panas, baja lembaran dingin, batang kawat, pipa spiral, pipa ERW, baja tulangan dan baja profil. Selain memasarkan produknya secara nasional, PT.KS juga memasarkan produknya secara internasional.

PT.KS didirikan pada tanggal 31 Agustus 1970, bertepatan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 1970 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan PT.KS. Pada tahun 1977, Presiden Suharto meresmikan pembangunan perusahaan baja ini dengan memanfaatkan sisa peralatan Proyek Baja Trikora yang dicanangkan Presiden Soekarno pada tahun 1960, yakni untuk Pabrik Kawat Baja, pabrik Baja Tulangan, dan Pabrik Baja Profil.

Pada tahun 1979, PT.KS sudah menambah berbagai fasilitas produksi seperti Pabrik Besi Spons, Pabrik Billet Baja, Pabrik Batang Kawat, serta fasilitas infrastruktur berupa pusat pembangkit listrik, Pusat Penjernih Air, pelabuhan khusus Cigading dan sistem telekomunikasi. Pada tahun 1983, PT.KS mengoperasikan Pabrik Slab Baja dan Pabrik Baja Lembaran Panas. Pada tahun 1991 Pabrik Baja Lembaran Dingin melengkapi pabrik-pabrik baja yang telah ada.

PT.KS berhasil menjadi perusahaan terbuka dengan melaksanakan penawaran umum perdana (IPO) dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada tanggal 10 November 2010, Dengan perkembangan ini, PT.KS menjadi satu-satunya perusahaan baja terpadu di Indonesia.

PT.KS memiliki sebelas anak perusahaan untuk mendukung usahanya, yaitu :

- a. PT KHI Pipe Industry
- b. PT Krakatau Wajatama
- c. PT Krakatau Engineering
- d. PT Krakatau Bandar Samudra
- e. PT Krakatau Information Technology
- f. PT Krakatau Industrial Estate Cilegon
- g. PT Krakatau Daya Listrik
- h. PT Krakatau Tirta Industri
- i. PT Krakatau Medika

- j. PT Meratus Jaya Iron & Steel
- k. PT Krakatau Posco

Dengan sebelas anak perusahaannya, PT.KS mampu mendiversifikasi usahanya pada usaha-usaha penunjang yang menghasilkan produk baja dengan nilai yang lebih tinggi (seperti pipa spiral, pipa ERW, baja tulangan, baja profil), menyediakan industri utilitas (air bersih, tenaga listrik), industri infrastruktur (pelabuhan, kawasan industri), industri jasa teknik (konstruksi, rekayasa), teknologi informasi, serta menyediakan layanan kesehatan (rumah sakit).

Pada tanggal 19 Mei 2013, Pemerintah melalui kementerian BUMN memberikan penghargaan kepada PT.KS sebagai “Pelopor Industri Baja Terintegrasi di Indonesia”. Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi Pemerintah terhadap PT.KS sebagai salah satu penggerak perekonomian Indonesia.

### 1.1.2 Logo PT Krakatau Steel (Persero) Tbk

GAMBAR 1.1

LOGO PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK



Sumber: [www.krakatausteel.com](http://www.krakatausteel.com)

### 1.1.3 Visi dan Misi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk

#### a. Visi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk

*"An integrated steel company with competitive edges to grow continuously toward a leading global enterprise."*

Perusahaan baja terpadu dengan keunggulan kompetitif untuk tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan menjadi perusahaan terkemuka di dunia.

#### b. Misi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk

*"Providing the best quality steel products and related services for the prosperity of the nation."*

Menyediakan produk baja bermutu dan jasa terkait bagi kemakmuran bangsa.

#### 1.1.4 Nilai Perusahaan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk

**a. Competence**

Mencerminkan kepercayaan akan kemampuan diri serta semangat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap mental demi peningkatan kinerja yang berkesinambungan.

**b. Integrity**

Mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap setiap kesepakatan, aturan, dan ketentuan serta undang-undang yang berlaku, melalui loyalitas profesi dalam memperjuangkan kepentingan perusahaan.

**c. Reliable**

Mencerminkan kesiapan, kecepatan dan tanggap dalam merespons komitmen dan janji, dengan mensinergikan berbagai kemampuan untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pelanggan.

**d. Innovative**

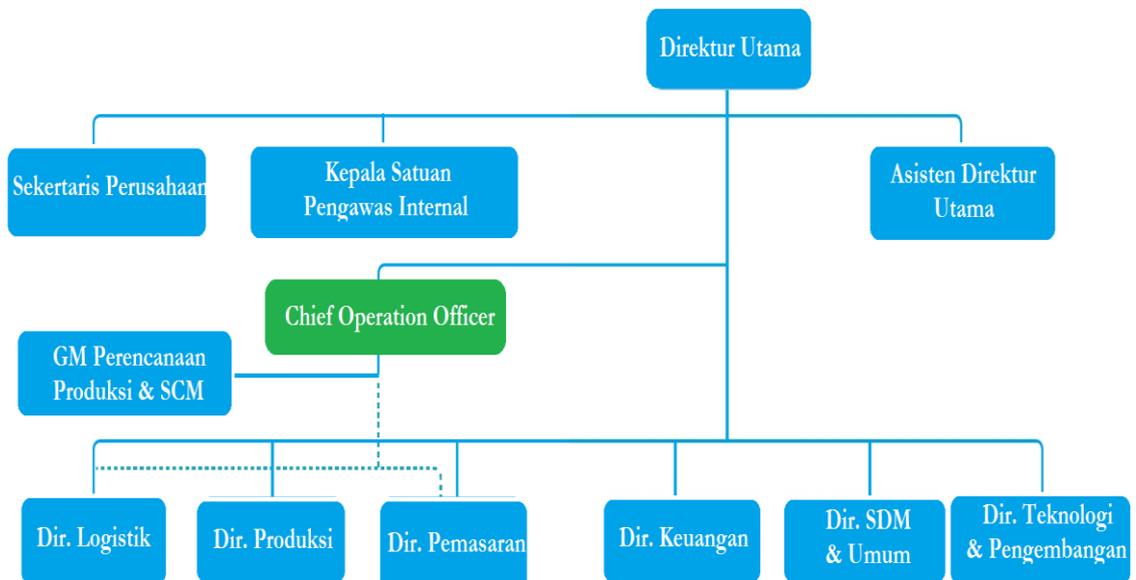
Mencerminkan kemauan dan kemampuan untuk menciptakan gagasan baru dan implementasi yang lebih baik dalam memperbaiki kualitas proses dan hasil kerja diatas standar.

#### 1.1.5 Struktur Organisasi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk

Dibawah ini merupakan struktur organisasi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

GAMBAR 1.2

STRUKTUR ORGANISASI PT KRAKATAU  
STEEL(PERSERO) TBK



Sumber : Annual Report PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk 2012

Dari gambar 1.2 terlihat bahwa struktur organisasi PT.KS ini dipimpin oleh seorang Direktur Utama, dalam pelaksanaannya Direktur Utama dibantu oleh enam direktorat, yaitu :

- a. Direktorat Logistik
- b. Direktorat Produksi
- c. Direktorat Pemasaran
- d. Direktorat Keuangan
- e. Direktorat SDM & Umum
- f. Direktorat Teknologi & Pengembangan

## 1.2 Latar Belakang

Pada era persaingan bebas saat ini, intensitas kompetisi semakin meningkat. Hal ini memunculkan kesadaran dari perusahaan bahwa untuk dapat tetap bertahan di era kompetisi ini, secara umum ada beberapa tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan yang ingin menang dalam kompetisi, yaitu : kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi dan pasar serta pengelolaan aset – aset intelektual perusahaan (Tobing, 2007:5).

Istilah aset intelektual ini digunakan untuk semua aset dan sumber daya *non-tangible* atau *non-physical* dari sebuah organisasi. Pengelolaan terhadap aset intelektual seperti *knowledge* lebih penting dibandingkan dengan aset produksi seperti lahan dan tenaga kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan tidak lagi berdasar kuantitas, melainkan kualitas, sehingga kemudian muncul istilah *knowledge worker*. *Knowledge worker* ini memberikan nilai tambah dan peningkatan produktivitas yang lebih signifikan dibandingkan dengan *capital* yang lain. Tantangan terhadap pengelolaan *human capital* inilah yang mendorong munculnya kebutuhan terhadap implementasi *knowledge management*.

Menurut Tiwana (dalam Tobing, 2011:10) *knowledge management* adalah : “*management of organization knowledge for creating business value and generating a competitive advantage.*”( *Knowledge management* adalah mengelola *knowledge* dalam organisasi untuk menciptakan nilai bisnis dan untuk menghasilkan suatu keunggulan kompetitif).

Sebagai sebuah organisasi, PT.KS telah menerapkan *knowledge management* sejak tahun 2009. Sejak diterapkannya *knowledge management*, PT.KS telah sering menjadi nominasi dan finalis *Indonesian Make (Most Admire Knowledge Enterprise) Study* yang diselenggarakan Dunamis Organization Service, prestasi terbesar PT.KS ketika menjadi finalis *Indonesian Make Study 2011* bersama dengan 17 organisasi lainnya dari 96 organisasi nominasi. Meskipun belum pernah berhasil memenangkan *award*, namun dengan lolosnya PT.KS menjadi nominasi dan finalis menandakan adanya perubahan kearah positif dan lebih baik lagi dari sebelumnya.

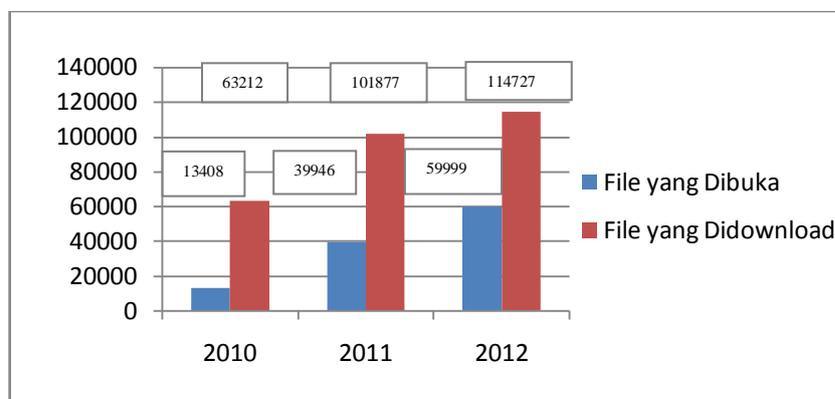
Dalam perusahaan, peran sumber daya manusia yaitu para anggota perusahaan sebagai *knowledge worker* sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu suksesnya implementasi *knowledge management*, mulai dari proses *knowledge acquisition*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilization*, (Tobing, 2007:28).

*Knowledge sharing* merupakan proses utama/inti di dalam *knowledge management*, (Tobing, 2011:17). *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Menurut saya, proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *excisting knowledge* dan untuk menciptakan *new knowledge* sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda (Tobing, 2011:24).

PT.KS menerapkan regulasi terkait *knowledge sharing*, diantaranya: karyawan sebelum masa pensiun dipindahkan ke unit *sharing* di Pusdiklat PT.KS selama tiga bulan, *sharing session* antar karyawan terjadwal, *forum group discussion*, dll. Hal ini menandakan keseriusan PT.KS dalam mengelola aset intelektual perusahaan. Disamping itu, PT.KS dalam menerapkan *knowledge sharing* di perusahaan memanfaatkan teknologi informasi intranet berupa portal *knowledge mangement* guna memudahkan proses *sharing* di perusahaan.

Tren *Sharing* PT.KS dalam portal *knowledge management* mengalami peningkatan dari tahun 2010 ke 2011. File materi yang dibuka meningkat dari 13.408 file menjadi 39.946 file, serta dari tahun 2011 ke 2012 file materi yang dibuka meningkat dari 39.946 file menjadi 59.999 file, sedangkan file yang didownload dari tahun 2010 ke 2011 meningkat dari 63.212 file menjadi 101.877 file, serta dari tahun 2011 ke 2012 file materi yang didownload meningkat dari 101.877 file menjadi 114.727 file. Dibawah ini merupakan rincian Tren *Sharing* PT.KS:

GAMBAR 1.3  
TREN *SHARING* PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK  
TAHUN 2010, 2011, DAN 2012



Sumber : Data Tren *Sharing* Internal PT Krakatau Steel (Persero) Tbk

Kesuksesan *knowledge sharing* sebagai faktor utama dalam *knowledge management* senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ismael et al (2009:41) menyatakan bahwa *motivational factors* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*. *Motivational factors to share knowledge* dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *sharing*. Ismail et al (2009:41-44) lebih lanjut menjabarkan *motivational factors to share knowledge* menjadi dua, yaitu : *Individual Motivational Factors* yang terdiri dari Kepercayaan (*Trust*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), dan Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*) serta *Organizational Motivational Factors* yang terdiri dari Budaya Organisasi (*Organizational Culture*), *Project Manager*, Struktur Organisasi (*Organizational Structure*), *Reward* dan *Incentives*, dan *Information Technology Infrastructure*. Sedangkan Lin (2007:318) mendefinisikannya sebagai *knowledge sharing enablers* yang terdiri dari tiga faktor, yaitu: *Individual Factors* yang terdiri dari *Enjoyment in helping others*, dan *Knowledge self-efficacy*, *Organizational Factors* terdiri dari *Top management support* dan *Organizational reward*, serta *Technology Factors* terdiri dari *ICT use*.

PT.KS dalam melakukan *knowledge sharing* telah mempergunakan teknologi seperti portal *knowledge sharing* dan *e-mail*. Untuk itu penulis merasa perlu untuk memisahkan faktor teknologi dalam variabel tersendiri untuk mengetahui berapa besar pengaruh teknologi bagi *knowledge sharing*.

*Individual factors*, *Organizational factors*, dan *Technology factors* merupakan isu yang saling terkait dalam *knowledge sharing*. *Individual factors* dan *Organizational factors* terkait kontribusi dan kompensasi. Kontribusi disini berarti apa yang diberikan individu bagi organisasi, dalam hal ini *knowledge* yang dimiliki individu, sedangkan kompensasi berarti apa yang diberikan organisasi bagi individu, seperti *incentive*, peluang promosi,dll. *Technology factors* menawarkan kemudahan bagi individu dan organisasi dalam menjalankan aktivitas *knowledge sharing*.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara mendalam tentang bagaimana pengaruh *knowledge sharing enablers* tersebut terhadap *knowledge sharing* di perusahaan. Adapun penulis mengambil teori *knowledge sharing enablers* dari Lin (2007) karena memisahkan faktor teknologi dari faktor organisasi. Sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Individu, Organisasi, dan Teknologi terhadap Knowledge Sharing di Perusahaan : Studi Kasus PT Krakatau Steel (Persero) Tbk”**.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara membuat rumusan masalah yang diteliti. Maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *individual factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk?
2. Bagaimana *organizational factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk?
3. Bagaimana *technology factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk?
4. Bagaimana pengaruh *individual factors, organizational factors, dan technology factors* terhadap *knowledge sharing* secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh *individual factors, organizational factors, dan technology factors* terhadap *knowledge sharing* secara simultan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusuan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui *individual factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
2. Mengetahui *organizational factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
3. Mengetahui *technology factors to share* karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
4. Mengetahui pengaruh *individual factors, organizational factors, dan technology factors* terhadap *knowledge sharing* di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk secara parsial dan simultan.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Keilmuan
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu dalam kajian *Knowledge Management*, khususnya *Knowledge Sharing* dan aspek-aspek yang berpengaruh guna meningkatkan *competitive advantage* perusahaan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian bagi perusahaan untuk menyusun strategi perusahaan di masa mendatang.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menganalisis *knowledge sharing* guna meningkatkan kinerja perusahaan.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan *knowledge management*, *knowledge sharing* serta faktor-faktor yang mendukung, yaitu : *individual factors*, *organizational factors*, dan *technology factors*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisa data-data yang telah penulis dapatkan dari penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir penelitian serta saran-saran untuk objek penelitian ataupun pihak-pihak terkait lainnya.