



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN –PT NO: 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

**Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap
Organizational Performance pada PT Pertamina Hulu
Energi (Studi kasus pada Direktorat Sumber Daya Manusia
& Penunjang Bisnis Fungsi *Business Support*)**

Skripsi

Oleh
Denira Filia Nurhadi
6081801201

Bandung
2023



Parahyangan Catholic University

Faculty of Social and Political Sciences

Undergraduate Program in Business Administration

*Accredited by National Accreditation Agency
SK BAN –PT NO: 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022*

**The Influence of Knowledge Management Practices on
Organizational Performance at PT Pertamina Hulu Energi
(Case study at Direktorat Sumber Daya Manusia &
Penunjang Bisnis Fungsi Business Support)**

Undergraduate Thesis

By
Denira Filia Nurhadi
6081801201

Bandung
2023



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN –PT NO: 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

**Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap
Organizational Performance pada PT Pertamina Hulu
Energi (Studi kasus pada Direktorat Sumber Daya Manusia
& Penunjang Bisnis Fungsi *Business Support*)**

Skripsi

Oleh
Denira Filia Nurhadi
6081801201

Pembimbing
Angela Caroline, S.AB., M.M.

Bandung
2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Denira Filia Nurhadi
Nomor Pokok : 6081801201
Judul : Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap
Organizational Performance pada PT Pertamina Hulu Energi
(Studi kasus pada Direktorat Sumber Daya Manusia & Penunjang
Bisnis Fungsi *Business Support*)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 18 Januari 2023
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D. :

Sekretaris

Angela Caroline, S.AB., M.M. :

30 Jan 2023

Anggota

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.S.E. :

31012023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Denira Filia Nurhadi

NPM 6081801201

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi (Studi kasus pada Direktorat Sumber Daya Manusia & Penunjang Bisnis Fungsi *Business Support*)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data. Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 5 Januari 2022



Denira Filia Nurhadi

ABSTRAK

Nama : Denira Filia Nurhadi

NPM : 6081801201

Judul : Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi (Studi kasus pada Direktorat Sumber Daya Manusia & Penunjang Bisnis Fungsi *Business Support*)

PT Pertamina Hulu Energi merupakan perusahaan milik negara (BUMN) terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang penambangan minyak dan gas bumi. PT Pertamina Hulu Energi adalah salah satu perusahaan BUMN yang sudah menerapkan *Knowledge Management* sebagai salah satu strategi dalam mencapai *Organizational Performance* yang unggul dan berkelanjutan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan kemampuan bersaing. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel penelitian adalah 56 pegawai yang bekerja di Direktorat Sumber Daya Manusia & Penunjang Bisnis Fungsi *Business Support* PT Pertamina Hulu Energi dan dihitung berdasarkan rumus *Slovin*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management Practices* memiliki pengaruh sebesar 60.3% terhadap *Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi. Sejalan dengan itu, pegawai PT Pertamina Hulu Energi menilai penerapan *Knowledge Management Practices* di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik. Adapun temuan lain dalam penelitian ini adalah tanggapan pegawai PT Pertamina Hulu Energi yang menilai adanya peningkatan kinerja dibanding tahun sebelumnya.

Kata Kunci : Knowledge Management Practices, Organizational Performance.

ABSTRACT

Name : Denira Filia Nurhadi

NPM : 6081801201

Title : The Influence of Knowledge Management Practices on Organizational Performance at PT Pertamina Hulu Energi (Case study at Direktorat Sumber Daya Manusia & Penunjang Bisnis Fungsi Business Support)

PT Pertamina Hulu Energi is the largest state-owned company (BUMN) in Indonesia engaged in oil and gas mining. PT Pertamina Hulu Energi is one of the state-owned companies that has implemented Knowledge Management as a strategy in achieving eminent and sustainable Organizational Performance, so that the company can maintain its competitive ability. Therefore this study aims to determine how much influence Knowledge Management Practices has on Organizational Performance at PT Pertamina Hulu Energi.

This study used a survey method with a total sample of 56 employees working at the Functions of Business Support under Directorate of Human Resources & Business Support of PT Pertamina Hulu Energi and calculated based on the Slovin formula. The data analysis method was carried out using quantitative data analysis techniques.

The results of the regression test in this study indicate that Knowledge Management Practices has an influence of 60.3% on Organizational Performance at PT Pertamina Hulu Energi. According to that, employees of PT Pertamina Hulu Energi assess that the implementation of Knowledge Management Practices within the company has been going well. The recommendation in this study is that companies still need to optimize Knowledge Application activities by implementing and elaborating the knowledge available to both internal and external stakeholders so that the skills and knowledge of stakeholders also increase so that they can have a positive impact on the company.

Keywords: Knowledge Management Practices, Organizational Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Knowledge Management Practices terhadap Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi syarat kelulusan dalam jenjang pendidikan Strata satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bekal pengetahuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, penulis tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Doa, saran, dan semangat yang tak henti-hentinya disampaikan kepada penulis merupakan dorongan yang sangat berarti. Pada kesempatan ini penulis dengan segenap hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. sebagai dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Angela Caroline, S.AB., M.M sebagai dosen pembimbing yang penulis hormati, terima kasih karena telah membimbing penulis dengan segala kesabaran, waktu, tenaga, serta ilmu yang telah diberikan selama membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agus Gunawan, B.App.Com, MBA, M.Phil dan Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. yang penulis hormati yang telah turut membantu membimbing penulis, terima kasih atas waktu, tenaga dan ilmu yang diberikan.
4. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu, wawasan dan pengalaman penulis selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

5. Kedua orang tua dan kakak penulis, Hardy Nurhadi dan Fara Sasanti, serta Floydisa Filio Nurhadi yang telah memberikan dukungan dan doa agar penulis dapat segera menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat penulis, Angelica Elsa, Tiara Ragilsa, Triyana Zara Deva, Auradiva Zahira, Salsabila Mutiara, Velika Mazaya, Jenia Sindita, Intan Destarie, Suci Damayanti, dan Jannah Oktaviany yang selalu memberikan bantuan, motivasi, dan dukungan.
7. Teman-teman seperjuangan skripsi, Hannafatiha Rahmani, Charis Milenn, dan Azizah Hasnadhira Alma yang telah bersama-sama saling menguatkan dan mendukung.
8. Radityo Putra Abimanyu, yang secara special dan khusus dalam memberikan semangat, motivasi, dukungan, dan doa kepada penulis dari awal hingga akhir.
9. Responden yang telah berpartisipasi dan seluruh pihak terkait yang telah membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian.
10. Teman-teman Angkatan 2018 jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu per satu sebagai teman seperjuangan dan seangkatan penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun telah memberikan perhatian dan bantuan yang berarti bagi penulis selama menjalani studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis, UNPAR.

Bandung, 5 Januari 2022

Penulis



Denira Filia Nurhadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI.....	6
2.1. <i>Knowledge Management Practices (KMP)</i>	6
2.1.1. Definisi <i>Knowledge</i>	6
2.1.2. Jenis <i>Knowledge</i>	7
2.1.3. Peran <i>Knowledge</i> dalam Pengelolaan Bisnis	11
2.1.4. Definisi <i>Knowledge Management</i>	12
2.1.5. Aktivitas di Dalam <i>Knowledge Management Practices</i>	16
2.1.5.1. <i>Knowledge Generation and Acquisition</i>	17
2.1.5.2. <i>Knowledge Organizing and Storing</i>	21
2.1.5.3. <i>Knowledge Dissemination and Sharing</i>	25
2.1.5.4. <i>Knowledge Application</i>	29
2.2. <i>Organizational Performance (OP)</i>	33
2.2.1. Definisi Kinerja.....	33
2.2.2. Definisi Organisasi.....	34

2.2.3. Definisi <i>Organizational Performance</i>	36
2.2.4. Jenis Pengukuran <i>Organizational Performance</i>	38
2.2.4.1. <i>Balanced Scorecard</i>	39
2.3. Pengaruh <i>Knowledge Management Practices</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	41
2.4. Metode Penelitian	43
2.4.1. Model Penelitian	43
2.4.2. Objek Penelitian	44
2.4.2.1. Profil Perusahaan	44
2.4.2.2. Visi dan Misi Perusahaan	45
2.4.3. Teknik Pengumpulan dan Proses Pengumpulan Data	46
2.4.3.1. Jenis Penelitian	46
2.4.3.2. Metode Penelitian	46
2.4.3.3. Jenis Data	47
2.4.3.4. Teknik Pengumpulan Data	48
2.4.3.5. Populasi	48
2.4.3.6. Jumlah Sampel	49
2.4.3.7. Teknik Pengumpulan Sampel	49
2.4.3.8. Teknik Penghitungan Sampel	49
2.4.3.9. Teknik Analisis Data	51
2.5. Operasional Variabel	57
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	61
3.1. Hasil Penelitian	61
3.1.1. Karakteristik Responden	61
3.1.1.1. Jenis Kelamin Responden	61
3.1.1.2. Usia Responden	62
3.1.1.3. Status Pernikahan Responden	63
3.1.1.4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	64
3.1.1.5. Masa Kerja Responden	65

3.1.1.6. Departemen Responden	66
3.1.1.7. Jabatan Responden	67
3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68
3.1.2.1. Uji Validitas	68
3.1.2.2. Uji Reliabilitas	70
3.2. Analisis Distribusi Frekuensi	72
3.2.1. Distribusi Frekuensi Umum	73
3.2.1.1 Distribusi Frekuensi Umum Variabel KMP.....	73
3.2.1.2.Distribusi Frekuensi Umum Variabel OP	81
3.2.2. Distribusi Frekuensi per Grup Berdasarkan Lama Masa Kerja	87
3.3. Pengaruh <i>Knowledge Management Practices</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	98
3.3.1. Uji Normalitas	98
3.3.2. Uji Heteroskedastisitas	99
3.3.3. Uji Linearitas.....	100
3.3.4. Uji Regresi Linier Sederhana	102
3.3.5. Uji Hipotesis	103
3.3.6. Uji Koefisien Determinasi	105
3.4. Pembahasan Hasil Penelitian	106
3.4.1. <i>Knowledge Generation and Acquisition</i>	109
3.4.2. <i>Knowledge Organizing and Storing</i>	111
3.4.3. <i>Knowledge Dissemination and Sharing</i>	114
3.4.4. <i>Knowledge Application</i>	118
BAB IV KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI	122
4.1. Kesimpulan	122
4.2. Rekomendasi	123
4.3. Implikasi.....	125
LAMPIRAN.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan ciri-ciri <i>Tacit Knowledge</i> dan <i>Explicit Knowledge</i>	8
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu mengenai Pengaruh <i>Knowledge Management Practices</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	42
Tabel 2.3. Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 3.2 Usia Responden	62
Tabel 3.3 Status Pernikahan Responden	63
Tabel 3.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	64
Tabel 3.5 Masa Kerja Responden	65
Tabel 3.6 Departemen Responden	66
Tabel 3.7 Tabel Jabatan Responden.....	67
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 3.9 Uji Realibilitas KMP.....	70
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas OP	71
Tabel 3.11 Bobot Nilai Kuesioner	72
Tabel 3.12 Tabel Distribusi Frekuensi Umum (KMP)	73
Tabel 3.13 Kategori nilai per Dimensi.....	77
Tabel 3.14 Kategori nilai per Indikator.....	78
Tabel 3.15 Tabel Distribusi Frekuensi Umum (OP)	81
Tabel 3.16 Tabel Distribusi Frekuensi Grup.....	87
Tabel 3.17 Kategori nilai per Dimensi untuk Grup A.....	93
Tabel 3.18 Kategori nilai per Dimensi untuk Grup B	94

Tabel 3.19 Kategori nilai per Dimensi untuk Grup C	95
Tabel 3.20 Kategori nilai per indikator untuk Grup A	96
Tabel 3.21 Kategori nilai per indikator untuk Grup B	97
Tabel 3.22 Kategori nilai per indikator untuk Grup C	98
Tabel 3.23 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 3.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 3.25 Hasil Uji Linearitas	101
Tabel 3.26 Data F-tabel.....	101
Tabel 3.27 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	102
Tabel 3.28 Hasil Uji Hipotesis	104
Tabel 3.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi	106
Tabel 3.31 Hasil Skor Dimensi <i>Knowledge Generation and Acquisition</i>	109
Tabel 3.32 Hasil Skor Dimensi <i>Knowledge Organizing and Storing</i>	111
Tabel 3.33 Hasil Skor Dimensi <i>Knowledge Dissemination and Sharing</i>	114
Tabel 3.34 Hasil Skor Dimensi <i>Knowledge Application</i>	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	44
Gambar 3.1 T-tabel	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi atau yang kerap disebut dengan istilah *Organizational Performance* (OP) adalah ukuran tingkat keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif dan efisien sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Letzler & Kopelman, 2008). Efektif diartikan sebagai kemampuan manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien mengacu pada bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya dengan optimal untuk menghasilkan *output* (Letzler & Kopelman, 2008). Dengan demikian kinerja organisasi dapat diartikan sebagai indikator yang mengukur tingkat prestasi yang dicapai oleh perusahaan dan mencerminkan keberhasilan dari kegiatan manajemen yang telah dilakukan di dalam organisasi. Menurut Gibson (2012) kinerja organisasi merupakan hasil yang dicapai dari perilaku orang-orang yang berada di dalam organisasi (Simbolon, 2015). Orang-orang yang dimaksud dalam kasus ini ialah seluruh sumber daya manusia yang meliputi daya pikir serta daya fisik yang terdapat pada setiap individu yang bekerja atau terlibat dalam suatu organisasi. Praktik sumber daya manusia telah diidentifikasi dapat mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi dan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Hidayat, 2018). Menurut Bontis (1999) unsur manusia dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi karena mereka memiliki

kemampuan untuk belajar, mengubah, berinovasi, dan memberikan dorongan kreatif. Oleh karena itu untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan berkemampuan (*capable*), perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Knowledge Management (KM) merupakan salah satu strategi yang dapat memberikan peluang untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan (Sintaasih et al., 2011). *Knowledge Management* dapat mempercepat kegiatan berbagi pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan karyawan di dalam perusahaan, sehingga hal ini akan membantu perusahaan meningkatkan kemampuan seluruh sumber daya manusia di dalam perusahaan secara merata (Sintaasih et al., 2011). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses KM untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia yang akan mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

Beberapa perusahaan khususnya di Indonesia sendiri telah menerapkan program yang berfokus dalam konteks pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam hal *Knowledge Management*. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program tersebut yaitu PT Pertamina Hulu Energi dengan program KOMET (*Knowledge Management Pertamina*) yang mulai diterapkan pada tahun 2008. KOMET merupakan program yang terintegrasi untuk mengelola pengetahuan internal PT Pertamina Hulu Energi, yang meliputi

kegiatan menciptakan, menangkap, mendokumentasikan, menyebarkan, dan memperbarui pengetahuan (PT Pertamina, 2015). Program KOMET menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam kinerja organisasi. Lebih lanjut, penerapan program KOMET merupakan upaya perusahaan untuk menyimpan aset pengetahuan yang didapatkan dari kegiatan bisnis yang sudah dijalankan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan program KOMET PT Pertamina Hulu Energi menjalankan berbagai program diantaranya yaitu Portal KOMET, Forum KOMET, webinar, dan eksternalisasi aset pengetahuan yang dimiliki perusahaan (PT Pertamina, 2015). Sepanjang tahun 2018 melalui program Forum KOMET telah dilaksanakan sebanyak 168 webinar dengan berbagai topik pembahasan yang relevan dengan misi perusahaan. Selain itu, hingga akhir tahun 2018 tercatat terdapat 18,094 aset pengetahuan yang tersimpan di dalam Portal KOMET (PT Pertamina, 2015). Pelaksanaan program KOMET tidak hanya terbatas pada kegiatan *knowledge sharing*, tetapi juga meliputi pengelolaan hasil inovasi dari pelaksanaan kegiatan *Continuous Improvement Program (CIP)* yang memiliki nilai komersial untuk dilindungi karena merupakan aset perusahaan berupa kekayaan intelektual pekerja.

Program KOMET merupakan salah satu gerakan dari PT Pertamina Hulu Energi yang memberikan akses ataupun wadah bagi setiap pegawai dalam melakukan *Knowledge Management Practices (KMP)*, hal ini akan meningkatkan performa para pegawai yang kemudian dapat mendorong kinerja

perusahaan (organisasi). Oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi dan penelitian lebih lanjut mengenai aktivitas *Knowledge Management Practices* yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan dan melihat dampak dari penerapan aktivitas *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance*. Maka dari itu penelitian ini berjudul '**Pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* pada PT Pertamina Hulu Energi**'.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *Knowledge Management Practices* di PT Pertamina Hulu Energi?
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *Organizational Performance* di PT Pertamina Hulu Energi?
3. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* di PT Pertamina Hulu Energi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tanggapan pegawai mengenai penerapan *Knowledge Management Practices* di PT Pertamina Hulu Energi.
2. Mengetahui tanggapan pegawai mengenai *Organizational Performance* di PT Pertamina Hulu Energi.

3. Mengukur pengaruh *Knowledge Management Practices* terhadap *Organizational Performance* di PT Pertamina Hulu Energi.