
Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Winarsih^{1*}, Ribhan²

^{1,2} Universitas Lampung, Indonesia

*Email: ¹ winarsih3720@gmail.com, ² ribhan@feb.unila.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) Mekaar di Lampung Tengah. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, *knowledge management*, dan *talent management*

1. Pendahuluan

Tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif, serta terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen personalia dan SDM, maka dalam mencari kualitas karyawan yang sesuai dengan keahliannya itu sulit. Perlu disadari bahwa manusia memiliki peran penting sebagai aset perusahaan. SDM merupakan aset terpenting dalam memperoleh keunggulan dan efisiensi yang kompetitif dan berkelanjutan (Pasban, Nojodeh, 2016).

SDM merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Perencanaan SDM akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana SDM itu. Namun, permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk *talent* dan *knowledge* sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan *talent* yang sesuai kebutuhan perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Melihat hal tersebut, maka penting bagi perusahaan untuk bijaksana mengelola SDM yang dianggap berbakat dan berpotensi memberikan kemajuan terhadap eksistensi perusahaan atau yang dikenal dengan *talented employee* (Gallardo, Dries & Cruz, 2013).

Talent didefinisikan sebagai sebuah potensi yang dimiliki individu dengan kesanggupan untuk dikembangkan secara aktual sehingga individu tersebut menjadi lebih

dari apa yang ia punya sekarang (Silzer & Dowell, 2010). Dalam mengelola potensi individu, diperlukan beberapa langkah-langkah yang diatur sedemikian rupa oleh perusahaan dengan tujuan untuk pencapaian sebuah *talent* tersebut. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, perusahaan perlu melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta yang dikenal dengan *talent management* Armstrong (2008:168).

Selain *talent*, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan untuk mengelola pengetahuan dari setiap individu atau karyawan dalam perusahaan. *Knowledge management* merupakan setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi Armstrong (2008:149).

Fokus pada penelitian ini yaitu pada PT PNM Mekaar di Lampung tengah yang merupakan program pembinaan ekonomi keluarga sejahtera dengan memberikan layanan pinjaman modal untuk perempuan prasejahtera pelaku usaha ultra mikro. Permasalahan yang ada pada PT PNM Mekaar di Lampung tengah terletak pada proses perekrutan karyawan yang merekrut lulusan SMA/SMK, dan *freshgraduate*. Karyawan dengan lulusan SMA/SMK, dan *freshgraduate* yang direkrut biasanya belum memiliki *talent* yang memadai atau belum mencapai standar perusahaan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian (*talent*) yang dimiliki karyawan sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni minimnya pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman tentang dunia kerja yang membuat karyawan sulit untuk beradaptasi dengan rekan kerja lainnya. Permasalahan lainnya dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan pengoperasian komputer karena latar belakang pendidikan lulusan SMA/SMK sehingga akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan PT PNM Mekaar.

2. Tinjauan Pustaka

a *Talent Management*

Armstrong (2008:168) mengartikan *talent management* sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Sedangkan menurut Cappelli (2008:1) dalam (Usha Tiwari & Devanshi Shrivastava, 2013) *talent management* adalah salah satu alat manajemen utama untuk manajemen aset manusia abad ke-21 karena sumber daya yang signifikan bagi perusahaan yang bersaing di abad ini bukan lagi tanah, modal, dan aset berwujud lainnya tetapi modal manusia yang diperlukan untuk menyesuaikan organisasi dengan persaingan global dan memaksimalkan manfaat terkait dengan ledakan teknologi saat ini. Pendapat lainnya diutarakan oleh Pella dan Afifah (2011:81) dalam Febriani (2012:28) yang mengartikan *talent management* sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran *talent* dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan *talent* serta menyalurkan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan atau bisnis perusahaan.

b *Knowledge Management*

Armstrong (2008:149) mengartikan *knowledge management* sebagai setiap proses

atau praktik membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Selanjutnya, Tobing (2007:23) memberikan definisi lain mengenai *knowledge management* sebagai pengelolaan *knowledge* perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. Sedangkan (Award dan Ghazari 2004) mendefinisikan *knowledge management* sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, *database* (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*). Menurut (J Rasula, et.al 2012) *knowledge management* adalah proses yang mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi.

c Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2007:2). Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Panggabean (2000:94) mengartikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu). (Bernardin dan Russel 1993) memberikan pengertian kinerja yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

3. Metodologi

Penelitian ini dilakukan di PT PNM (Permodalan Nasional Madani) Mekaar yang ada di Lampung Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif dihitung berdasarkan nilai atau skor yang diberikan responden terhadap jawaban dari pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

a. Uji instrumen penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor menggunakan *Kaise- Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan bantuan software *SPSS 25.0 for windows*. menggunakan catatan bahwa nilai KMO dan *loading factor* lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* dengan bantuan software *SPSS 25.0 for windows*. Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Chronbach Alpha* > 0,6. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

4. Hasil dan Pembahasan

a Hasil

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji kevalidan untuk setiap item kuesioner diuji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan faktor bias melebihi 0,5 dianggap valid. Dan hasil uji reliabilitas untuk setiap item dalam angket dianggap reliabel. Hal ini dijelaskan dalam

tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Loading Factor	Cronbach's Alpha
1	Talent Management (X1)	0,850	0,909
2	Knowledge Management (X2)	0,720	0,853
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,857

Sumber: Pengolahan data 2022

Uji Normalitas

Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,217 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.2 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Variabel Y

Coefficients					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	52,708	4,084		12,907	0,000
X1	0,263	0,055	0,406	4,830	0,000

Sumber: Pengolahan data 2022.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji regresi dari variabel *talent management* (X1) sebesar 0,406. Koefisien *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X2 terhadap Variabel Y

Coefficients					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	42,427	3,214		13,202	0,000
X2	1,064	0,114	0,653	9,357	0,000

Sumber : Pengolahan data 2022.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji regresi dari variabel *knowledge management* (X2) sebesar 0,653. Koefisien *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b Pembahasan

Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola

sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan handal perusahaan tidak dapat beroperasi secara optimal. *Talent management* sangatlah penting untuk perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai visi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari (Pella & Inayati, 2011) yang mengungkapkan bahwa salah satu manfaat dari pelaksanaan program *talent management* adalah tersedianya terus-menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil dari penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sopiah, Didik kurniawan, Nora elfia,dkk, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh (Monaza Bibi, 2019) menunjukkan bahwa praktik *talent management* seperti rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pendampingan untuk pembelajaran dan pengembangan bakat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge management menjadi bidang yang penting dalam proses pembelajaran sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengetahuan (*knowledge*) setiap karyawan yang bekerja di perusahaan dengan tujuan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (J Rasula, *et.al*, 2012) yang mengungkapkan bahwa *knowledge management* adalah proses yang mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akram Khasif, dan Hilman Haim, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas manajemen pengetahuan dan dinamika kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Hilma Harmen, 2018) yang menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kualitas karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar di Lampung Tengah, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar di Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan semakin baik *talent management* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
2. *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar di Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan semakin baik *knowledge management* yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

6. Referensi

- Armstrong, Michael. (2008). *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action*. 4th Edition. United Kingdom : Kogan Page.
- Award, Elias M. dan Hasan M. Ghazari. (2004). *Knowledge Management*. International Edition. New Jersey : Pearson Education.

- Bernardin, dan Russel (1993). *Human resource management: An experimental approach*. Singapore: McGraw Hill.
- Bibi, Monaza. (2019). *Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees*. SEISENSE Journal of Management Vol2 No 1.
- Gallardo, Dries & Cruz. (2013). *What is the meaning of 'talent' in the world of work?*. HumanResource Management Review.
- Ghozali, H. Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, hilma.(2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 4 (2).
- J. Rasula, V. Bosilj Vuksic, M. Indihar Stemberger. (2012). *The Impact Of Knowledge Management On Organizational Performance*. Journal Of Economic And Business.
- Khasif Akram, Hilman Haim.(2018). *Effect Of Knowledge Management Activities And Dynamic Capabilities On Employee Performance In The Banking Sector: Empirical Evidence From Pakistan*. Journal Studies in Business and Economics no. 13(2).
- Panggabean, Mutiara S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pasban, Nojedeh, (2016). *A Review of the Role of Human Capital in the Organization*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 249 – 253.
- Pella, D.A., dan Inayati, Afifah. (2011). *Talent management*. Jakarta: Gramedia pustaka.
- Rivai, Veitzhal, dkk. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Silzer, R. F. dan Dowell, B. (2010). *Strategy-Driven Talent Management; A Leadership Imperative*. San Fracisco : Jossey-Bass.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sopiah, Kurniawan didik, Nora elfia,dkk.(2020).*Does Talent Management Affect Employee Performance?:The Moderating Role of Work Engagement*.The International Journal of Human Resource Management Vol 7 No 7 (335 – 341)
- Tobing, Paul L. (2007). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Usha Tiwari, Devanshi Shrivastava. (2013). *Strategies And Practices Of Talent Management And Their Impact On Employee Retention And Effectiveness*. The International Journal Of Management.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.