Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT Afiat Industri Farmasi Cimahi. Dalam penelitian ini terdapat fenomena perusahaan sedang menghadapi masalah tentang penurunan kinerja. Perusahaan menduga bahwa penurunan kinerja sebagai akibat dari kemampuan individu atau karyawan yang masih terbatas. Inforrmasi lainnya diperoleh bahwa pihak atasan kurang mengadakan evaluasi kerja sehingga perusahaan tidak dapat menilai dengan tepat mana karyawan yang berprestasi dan mana yang kurang berprestasi, hal ini tentunya terkait dengan dukungan organisasi yang tidak optimal. Selanjutnya diperoleh informasi bahwa pada PT Afiat Industri Farmasi sering terjadi keluar masuknya karyawan atau PHK, sehingga hal ini tentu saja menjadi permasalahan bagi pihak perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh karena pada menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif serta menggunakan metode uji f. Hasil pengujian hipotesis simultan dengan uji f, diperoleh hasil f hitung sebesar 46.353 dengan signifikansi (p*value*) sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan probabilitas 5%, df1=1 dan df2=50-2 =48, maka diperoleh hasil ftabel sebesar 3.191, dikarenakan hasil $f_{hitung}>f_{tabel}$ (46.353>3.191) dan signifikansi (0.000<0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Talent Management* dan *Knowledge Management* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diusulkan hendaknya pihak perusahaan PT Afiat Industri Farmasi perlu meningkatkan dan memperhatikan sistem kompensasi dan retensi dalam perusahaan. PT Afiat Industri Farmasi perlu meningktkan *knowledge* dalam teknologi, prosedur kerja, dan pengetahuan pribadi karyawan, dan perlunya karyawan untuk terus selalu mengemabngkan diri dalam hal pengetahuan khusunya pengetahuan dalam bidang pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja dalam diri diri karyawan, diharapkan agar dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan karyawan ikut dilibatkan, sehingga akan meningkatkan kedekatan emosional karyawan dengan perusahaan dan akan membuat karyawan merasa dihargai dan mendapatkan perhatian dari perusahaan dengan demikian karyawan akan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan akan memiliki kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Kata kunci: Knowledge management, talent management, kinerja karyawan