

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tanggal 9 Februari tahun 1965, Bapak Agus Tjakralaksana memulai bisnis toko obat keluarga bernama BINTANG di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 177 Bandung, yang memproduksi obat-obatan, makanan, obat tradisional, dan kosmetik. Pada tanggal 1 Juni 1965 didirikan PT Perusahaan Dagang dan Industri Farmasi Afiat yang berlokasi di Jalan Pacar No. 5-7 Bandung, didukung dan disahkan berdasarkan akta No. 10, pada tanggal 9 Februari 1965 oleh Notaris Nio Kwee Lie, SH.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan, pada tahun 1972 perusahaan melakukan ekspansi sebagai produsen perban di Jalan Dr. Setiabudi No. 106 Bandung. Kemudian pada tahun 1973 dengan niat dan komitmen perusahaan dalam memberikan nilai terbaik untuk kepuasan pelanggan dan mitra, perusahaan lebih memberikan perhatian pada sektor produksi dan pengujian menggunakan teknologi yang canggih, lalu untuk cara promosi perusahaan menggunakan media cetak surat kabar dan radio. Pabrik dipindahkan secara bertahap ke tempat yang lebih layak di Jalan Pasir Kaliki No. 45 Bandung.

Pada tahun 1975, perusahaan mendirikan sebuah bangunan pabrik di kawasan industri seluas 32.193 m² di Jalan Leuwigajah No. 138 Cimindi, Cimahi. Selanjutnya pada tanggal 1 Juni 1985, perusahaan menyatakan untuk berpindah tempat dari jalan Pasir Kaliki No. 45 Bandung ke Jalan Leuwigajah No. 138 Cimindi, Cimahi. Itu didukung oleh akta No. 19, tanggal 26 September 1988 oleh Notary Nathani.

Seiring waktu berjalan, perusahaan ini berkembang dan menjadi perusahaan yang sangat besar. Selama lebih dari 50 tahun, perusahaan ini telah menghasilkan banyak pengalaman dan pengalaman ini diwariskan dari ayah ke anak, dari orang tua yang berpengalaman hingga pemuda yang antusias dan juga dari atasan kepada tim. Nama perusahaan tersebut sekarang menjadi PT Afiat Industri Farmasi.

1.1.2 Profil Perusahaan

PT Afiat Industri Farmasi dikenal sebagai perusahaan farmasi dengan produk unggulan “Pagoda Pastiles”. Dengan pengalaman lebih dari 50 tahun, perusahaan ini selalu berkomitmen untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kesehatan dan kehidupan masyarakat Indonesia melalui produk-produk berkualitas tinggi dengan harga terjangkau. Lokasi sekarang PT Afiat Industri Farmasi di Jalan Leuwigajah No. 138, tepatnya di Kota atau Kabupaten Kota Cimahi.

1.1.3 Logo Perusahaan

Adapun logo dari PT Afiat Industri Farmasi seperti berikut:



Gambar 1.1 Logo PT Afiat Industri Farmasi

Sumber: Situs Web PT Afiat Industri Farmasi (pt-afiat.com)

Afiat ini memiliki arti (sehat), sesuai dengan bidangnya yaitu farmasi atau obat-obatan kesehatan, PT Afiat Industri Farmasi bertujuan menjadi perusahaan farmasi yang dapat membantu konsumennya selalu sehat atau sembuh dari penyakitnya.

1.1.4 Produk Perusahaan

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT Afiat Industri Farmasi sebagai berikut:

a. Pagoda Pastiles

Merupakan permen pastilas dengan rasa mint dan dapat bermanfaat sebagai obat batuk dan menyembuhkan sakit tenggorokan.



Gambar 1.2 Pagoda Pastiles

Sumber: Situs Web PT Afiat Industri Farmasi (pt-afiat.com)

b. Green Pagoda

Permen green pagoda merupakan permen yang dibuat dari daun-daunan pilihan yang memiliki kasiat kesehatan bagi tubuh manusia.



Gambar 1.3 Green Pagoda

Sumber: Situs Web PT Afiat Industri Farmasi (pt-afiat.com)

c. Afitson Balms

Merupakan produk extra balsem, yang memberikan rasa panas jika digunakan dan memiliki kasiat untuk menyembuhkan sakit otot, tulang dan sendi.



Gambar 1.4 Afitson Balms

Sumber: Situs Web PT Afiat Industri Farmasi (pt-afiat.com)

d. Afiflex



Gambar 1.5 Afiflex

Sumber: Situs Web PT Afiat Industri Farmasi (pt-afiat.com)

Merupakan produk krim anti nyeri yang berkhasiat untuk mengatasi nyeri otot, punggung, persendian, leher, pegal-pegal dan kesleo.

1.1.5 Visi dan Misi

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi guna untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, berikut visi dan misi PT Afiat Industri Farmasi :

a. Visi PT Afiat Industri Farmasi

Visi PT Afiat Industri Farmasi yaitu “Menjadi Perusahaan Farmasi Multi Produk yang Sukses”.

b. MISI PT Afiat Industri Farmasi

Misi PT Afiat Industri Farmasi yaitu:

1. Mempertahankan kualitas produk dan menerapkan *Current Good Manufacturing Practices* (CGMP) untuk kepuasan pelanggan.
2. Mengoptimalkan sistem jaringan distribusi dan penjualan.
3. Mengembangkan inovasi produk dalam kualitas yang dapat diterima.
4. Berusaha keras untuk membuat semua produk hafal dan bermanfaat.
5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
6. Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia.
7. Menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja.
8. Berusaha menerapkan produksi bersih dan menjaga lingkungan.

1.1.6 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT Afiat Industri Farmasi sebagai berikut:



Gambar 1.6 Struktur Organisasi PT Afiat Industri Farmasi

Sumber: PT Afiat Industri Farmasi

Job desc dari beberapa posisi yang ada pada PT Afiat Industri Farmasi :

- a. Kepala pabrik
Bertanggung jawab terhadap semua bawahan dan mengatur manajemen dengan sebaik mungkin.
- b. Kepala Produksi
Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- c. Kepala Penelitian dan Pengembangan
Menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan.
- d. Kepala Pengawasan dan Mutu
Menyetujui atau menolak bahan awal, bahan pengemas, produk antara, produk ruahan, dan produk jadi.
- e. Kepala Logistik
Biasanya bertanggung jawab atas penyimpanan barang.
- f. Kepala Teknik
Betanggung jawab untuk perihal mesin dalam pabrik.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Menurut Giantari dan Riana (2017:43) peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan mencapai tujuan, baik secara individu maupun dalam organisasi. Jadi manusia memiliki peran yang paling utama sebagai penggerak dan penentu jalan suatu organisasi, karena tanpa peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, untuk dikelola secara optimal agar perusahaan dapat terus maju di tengah persaingan bisnis.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan *talent* yang sesuai kebutuhan

akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki *talent* menjadi penting. Hal ini dikenal sebagai *talent management* atau manajemen bakat (Endratno 2016:21). Pengembangan *talent* seharusnya dimulai pada saat individu masuk dalam perusahaan, namun tidak semua perusahaan dapat mempraktikannya.

Demikian pula halnya seperti yang dihadapi oleh PT. Afiat Industri Farmasi yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan obat-obatan. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya persaingan yang tajam oleh karena itu karyawan-karyawan PT Afiat Industri Farmasi perlu melakukan perbaikan secara terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan (*continuous improvements*) agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya yang bergerak dibidang farmasi, salah satu caranya adalah dengan menerapkan *talent management*. Menurut Capelli (2016:32) berpendapat bahwa “*Talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.” Oleh karena itu, semakin besar kesadaran perusahaan-perusahaan akan pentingnya *talent* tersebut, maka perusahaan-perusahaan akan berupaya mencari dan menyeleksi karyawan yang memiliki talenta yang mumpuni.

Sistem *talent management* yang dilaksanakan ini bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal untuk menempati posisi-posisi kunci perusahaan sehingga keberlangsungan bisnis perusahaan dapat terjamin (Katili, 2015:11). *Talent management* adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*) (Tusang dan Tajuddin, 2015:31).

Usaha mempertahankan karyawan yang bertalenta, perusahaan perlu mengelolanya agar kinerja mereka bisa dicapai secara optimal. (Mangusho, et.al 2015:9) menyatakan bahwa melalui praktik *talent management* (manajemen bakat) seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Pada PT Afiat Industri Farmasi masih terdapat beberapa penghambat yaitu karyawan yang belum mengoptimalkan talentanya. Penulis melakukan pra survey dengan mengamati variabel *talent management*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *talent management* diperusahaan PT Afiat Industri Farmasi. Pernyataan dalam kuesioner ini memiliki 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan

hasil dari pra-kuesioner yang dijabarkan pada tabel 1.1.

TABEL 1. 1
HASIL PRA KUESIONER *TALENT MANAGEMENT*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Perusahaan hanya memberi kesempatan pada karyawan yang bertalenta untuk bergabung	7	34	2	7	0	191	250	76%
2	Perusahaan rutin melakukan pengembangan dan pelatihan kinerja terhadap karyawan	6	29	10	4	0	184	250	74%
3	Penerapan sistem kontrak yang dilakukan oleh perusahaan	10	21	8	6	5	175	250	70%
Rata-rata									80%

Sumber: Hasil dari olah Data Pra-Kuesioner, (2020)

Pra kuesioner disebarakan kepada 50 karyawan PT Afiat Industri Farmasi. Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan *talent management* pada karyawan PT. Afiat Industri Farmasi yang akan menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui hasil data diatas terdapat skor tertinggi pada pernyataan “Perusahaan hanya memberi kesempatan karyawan yang bertalenta untuk bergabung” dengan presentase sebesar 76%, dapat disimpulkan bahwa perusahaan benar-benar memilah calon karyawan yang akan bergabung. Kemudian skor paling rendah terdapat pada pernyataan “Penerapan sistem kontrak yang dilakukan oleh perusahaan” dengan persentase sebesar 70%. Didalam konsep *talent management* menurut Sule dan

Wahyuningtyas (2016:22) terdapat tiga dimensi, yaitu:

- a. Proses untuk mendapatkan orang-orang terbaik dan menempatkan karyawan sesuai dengan talenta yang dimiliki disebut menarik talenta.
- b. Proses untuk menggali potensi yang dimiliki karyawan sehingga berkembang menjadi kompetensi yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang disebut mengembangkan talenta.
- c. Proses untuk mengikat karyawan bertalenta sehingga tidak keluar untuk meninggalkan organisasi disebut mempertahankan talenta.

Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa kemasa, inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia pun semakin berkembang. Pengetahuan adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan. *Knowledge Management* (KM) merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang efektif (Jodjana, 2016:20). Dengan persaingan yang sangat tinggi, sangatlah sulit bagi perusahaan untuk menjaga pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan pengetahuan karyawan itu sendiri dan pengetahuan tentang perusahaan. Pengetahuan setiap individu di dalam perusahaan tentunya berbeda- beda. *Knowledge* atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu perusahaan perlu dikelola dengan baik, agar setiap individu dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada, pemahaman pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan harus tetap terus dijaga agar pengetahuan tersebut tidak hilang mengingat pengetahuan sangat tidak terbatas dan akan terus berkembang. Begitupun juga dengan pemakaian atau penggunaan teknologi pada setiap pekerjaan dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas dari setiap karyawan. Disamping itu, pemanfaatan teknologi yang optimal dapat mendukung suatu sistem *knowledge management* yang baik.

Dengan menerapkan adanya *knowledge management* sangatlah penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut bisa berkembang pesat. Maka akan terjamin kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Fahmi Alusi dalam Sanny dan Ida (2016:672) menyatakan manajemen pengetahuan sebagai metode untuk mensimplifikasi, meningkatkan, menciptakan, menangkap, membagi, mendistribusi,

dan memahami pengetahuan organisasi. Dengan begitu perusahaan bisa berjalan lebih terarah, efektif dan efisien. Seperti yang dijelaskan Blake, 1988 dalam Arsmtrongs (2013:12) tujuan dari manajemen pengetahuan adalah untuk menangkap keahlian kolektif perusahaan dan mendistribusikannya ke mana pun dapat mencapai hasil terbesar.

Usaha meningkatkan pengetahuan setiap karyawan, perusahaan perlu mengelolanya agar kinerja mereka bisa dicapai secara maksimal. Torabi, et.al (2016:7) menunjukkan adanya dampak signifikan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pengetahuan karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Pada PT Afiat Industri Farmasi masih terdapat beberapa penghambat yaitu karyawan yang masih kurang pengetahuannya.

Penulis melakukan pra survey dengan mengamati variabel *knowledge management*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge management* diperusahaan PT Afiat Industri Farmasi. Pernyataan dalam kuesioner ini memiliki 5 pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan hasil dari pra-kuesioner yang dijabarkan pada tabel 1.2.

TABEL 1. 2
HASIL PRA KUESIONER KNOWLEDGE MANAGEMENT

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Karyawan memiliki pengetahuan sesuai bidangnya dalam Pekerjaan	6	26	6	9	3	173	250	69%
2	Mematuhi prosedur kerja yang sudah Ditetapkan	14	22	10	2	2	184	250	74%

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.2)

3	Mengikuti perkembangan teknologi, untuk dapat menunjang Pekerjaan	15	20	8	7	0	193	250	77%
Rata-rata									73%

Sumber: Hasil olah data Pra-kuesioner (2020)

Dari hasil penyebaran Pra kuesioner kepada 50 karyawan PT Afiat Industri Farmasi. Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan *knowledge management* pada karyawan PT Afiat Industri Farmasi. Melalui data diatas terdapat skor tertinggi pada pernyataan “Mengikuti perkembangan teknologi, untuk menunjang pekerjaan” dengan persentase sebesar 77%, dapat disimpulkan bahwa karyawan mengikuti perkembangan teknologi sehingga dapat membantu pekerjaan dalam perusahaan. Kemudian skor paling rendah terdapat pada pernyataan “karyawan memiliki pengetahuan sesuai bidangnya dalam pekerjaan” dengan persentase sebesar 69%. Dapat disimpulkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya dalam pekerjaan.

Wijayanti dan Sundiman (2017:75-76) menyebutkan bahwa *knowledge management* dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu Pengetahuan Personal (*Personal Knowledge*), Prosedur Kerja (*Job Procedure*), dan Teknologi (*Technology*). Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sundiman (2017:8) menemukan bahwa Pengetahuan Personal (*Personal Knowledge*), Prosedur Kerja (*Job Procedure*), dan Teknologi (*Technology*), baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan personal (*Personal Knowledge*) merupakan bentuk nyata dari *tacit knowledge*, sedangkan Prosedur Kerja (*Job Procedure*) dan Teknologi (*Technology*) merupakan bagian dari *explicit knowledge*. *Knowledge management* terbagi menjadi dua, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Menurut (Nonaka dalam Raharso dan Tjahjawati 2016:44) *Tacit Knowledge* berisi model mental, kepercayaan, dan persuasi individu karyawan yang begitu lekat dalam diri karyawan. Menurut Civi dalam Raharso dan Tjahjawati (2016:47) *Expilict Knowledge* adalah pengetahuan yang dapat dikodifikasikan.

Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan

manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nisa, 2016). Seperti yang didefinisikan oleh (Mangkunegara dalam Novemy, 2016:14) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh perusahaan, karena itu peneliti melakukan pra survey dengan mengamati *variable* kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi. Pernyataan dalam kuesioner ini memiliki 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan hasil dari pra-kuesioner yang dijabarkan pada tabel 1.3.

TABEL 1. 3
HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Sangat minim melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	29	10	6	1	179	250	72%
2	Mengerjakan pekerjaan sebanyak mungkin tanpa melihat benar/salah	9	13	6	13	9	132	250	53%

(bersambung)

(Sambungan tabel 1.3)

3	Menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu	10	26	11	2	1	192	250	77%
4	Menggunakan Fasilitas perusahaan seperti komputer atau alat elektronik yang lain untuk keperluan pribadi	5	16	5	18	6	146	250	59%
5	Pengawasan yang ketat dan disiplin dilakukan oleh Atasan	4	26	10	8	2	172	250	69%
6	Melakukan kerjasama dengan rekan satu divisi atau divisi lain untuk menyelesaikan Pekerjaan	10	36	0	3	1	201	250	80%
Rata-rata									68%

Sumber: Hasil olah data Pra-Kuesioner, 2020

Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan kinerja karyawan pada PT. Afiat Industri Farmasi. Melalui data diatas terdapat skor tertinggi pada pernyataan “Melakukan kerjasama dengan rekan satu divisi atau divisi lain untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan persentase sebesar 80%, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan satu divisi atau antar divisi dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian skor paling rendah terdapat pada

pernyataan “Mengerjakan pekerjaan sebanyak mungkin tanpa melihat benar atau salahnya” dengan persentase sebesar 53%. Dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang hanya memperhatikan kuantitas pekerjaan dibandingkan kualitas dari hasil pekerjaannya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia dengan *talent management* dan *knowledge management* adalah PT. Afiat Industri Farmasi, penerapan *talent* dan *knowledge* dalam strategi perusahaan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Hasil observasi wawancara dengan beberapa karyawan berinisial AF dan SK, serta pihak manajemen perusahaan yaitu Bapak Gusman Tjakralasana, memberikan informasi bahwa perusahaan sedang menghadapi masalah tentang penurunan kinerja. Perusahaan menduga bahwa penurunan kinerja sebagai akibat dari kemampuan individu atau karyawan yang masih terbatas. Informasi 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.

Berdasarkan pada beberapa fenomena yang ditemukan dan dikaitkan dengan beberapa literatur dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik membuat sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT Afiat Industri Farmasi Cimahi”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *Knowledge Management* Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi saat ini?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi saat ini?
- c. Bagaimana *Talent Management* pada PT Afiat Industri Farmasi saat ini?

- d. Apakah *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi ?
- e. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi ?
- f. Apakah *Talent Management* dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut adalah tujuan penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui *Knowledge Management* Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi saat ini
- b. Untuk mengetahui *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi
- c. Untuk mengetahui *Talent Management* pada PT Afiat Industri Farmasi saat ini
- d. Untuk mengetahui *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi.
- e. Untuk mengetahui *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi.
- f. Untuk mengetahui *Talent Management* dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoretis

Pada aspek teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat mengenai peningkatan kinerja yang ada pada PT Afiat Industri Farmasi. Hal ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan. Selain itu, pada aspek ini diharapkan mampu menjadi landasan dalam proses pengembangan sumber

daya manusia pada PT Afiat Industri Farmasi.

1.5.2 Aspek Praktis

Dari aspek praktis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi dalam menghadapi dan memahami masalah intensi keluar karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas perusahaan. Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan hasil kinerjanya pada mutu dan kualitas yang dimilikinya.

1.5.3 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi dan objek penelitian ini bertempat di PT Afiat Industri Farmasi Jl. Mahar Martanegara No. 138, Cimindi, Cigugur Tengah, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan terdapat beberapa sub bab yang terdiri dari materi- materi yang telah ada dan sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan terdapat sistematika dalam perusahaan.

Bab II Tinjauan Pustaka Dan Lingkup Penelitian

Pada bab ini berisikan teori yang didapatkan dari beberapa kutipan buku yang berupa definisi atau pengertian, hipotesis dan kerangka penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB VI HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengujian, hasil analisa, dan pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya.