

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AFIAT INDUSTRI FARMASI CIMAHI

THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT AFIAT INDUSTRI PHARMACEUTICAL CIMAHI

Billy Graham¹, Anita Silvianita²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹ billygraham@student.telkomuniversity.ac.id, ² anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Afiat Industri Farmasi Cimahi. 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 ($pvalue$) sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan probabilitas 5%, $df_1=1$ dan $df_2=50-2=48$, maka diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 3.191, dikarenakan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46.353 > 3.191$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a 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 meningkatkan *knowledge* dalam teknologi, prosedur kerja, dan pengetahuan pribadi karyawan, dan perlunya karyawan untuk terus selalu mengemabngkan diri dalam hal pengetahuan khususnya 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

Abstract

This research was conducted to determine the effect of Talent Management and Knowledge Management on the Performance of Employees of PT Afiat Cimahi Pharmaceutical Industry. This research was conducted using quantitative methods. This type of research is descriptive. The sampling technique uses the saturated sampling method because it uses all populations to be respondents as many as 50 employees. Data analysis technique used is descriptive analysis technique and using the test method f. Simultaneous hypothesis testing results with the f test, obtained fcount of 46,353 with a significance (pvalue) of 0,000, then compared with ftabel with a probability of 5%, $df_1 = 1$ and $df_2 = 50-2 = 48$, then the ftabel results obtained for 3,191, due fcount > ftabel ($46,353 > 3,191$) and significance ($0,000 < 0.05$), then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be stated that Talent Management and Knowledge Management together have a significant effect on Employee Performance at PT. Afiat Pharmaceutical Industry. Based on these results, it is suggested that the company PT Afiat Pharmaceutical Industry needs to improve and pay attention to compensation and retention systems in the company. PT The Pharmacy Industry Department needs to increase its knowledge in technology, work procedures, and personal knowledge of employees, and the need for employees to continue to develop themselves in terms of knowledge especially knowledge in the field of work. In improving performance within employees, it is expected that employees will be involved in activities undertaken by the company, so that it will increase the emotional closeness of employees with the company and will make employees feel valued and get attention from the company so that employees will have a high sense of morale and will have more contribution to the company.

Keywords: Knowledge management, talent management, employee performance

1. Pendahuluan

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 Leuwi gajah No. 138, tepatnya di Kota atau Kabupaten Kota Cimahi.

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* manajemen 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 presentase sebesar 70%.

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.

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%
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.

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”

Kerangka Teoritis

Pada kerangka pemikiran, sesuai dengan adanya tujuan kegiatan yang dibahas dalam penelitian yang saya ajukan pada latar belakang mengenai bagaimana dampak *Talent management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Afiat Industri Farmasi.

Dalam penelitian ini untuk mendukung dan menguatkan variabel *Talent Management*, penulis memilih menurut ahli [1] karena dimensi mereka sangat cocok dalam mendukung penelitian yang akan diteliti untuk mencari talenta yang kompetitif, mengembangkan talenta yang masih membutuhkan bantuan untuk dilakukan pengembangan pelatihan, serta mempertahankan karyawan yang berkontribusi baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam menguatkan penelitian pada variabel *Talent Management* Menurut [1]:

- a. Menarik Talenta
- b. Mengembangkan Talenta
- c. Mempertahakan Talenta

Dalam penelitian ini untuk menguatkan variabel *Knowledge Management* penulis memilih menurut [2] karena pendapat mereka sangat mendukung variabel dalam penelitian ini yaitu perlunya pengetahuan personal bagi karyawan yang terikat dalam suatu perusahaan, perlunya tata kerja yang tertib dan sesuai untuk menjalankan suatu sistem kegiatan perusahaan. Untuk *Knowledge Management* sebagai Variabel (X2) penulis menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan [2]:

- a) Pengetahuan Personal
- b) Prosedur Kerja
- c) Teknologi (*Technology*)

Dalam penelitian ini untuk menguatkan dan mendukung variabel Kinerja Karyawan penulis memilih pendapat [3] karena teori yang mereka sampaikan sangat cocok dengan variabel Kinerja Karyawan yang sedang diteliti untuk dapat diperhatikan oleh seorang karyawan yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan harus menyiapkan kompetitif dan kualitas dari dalam diri sendiri untuk memegang tanggung jawab dalam perusahaan. Untuk Kinerja Karyawan sebagai Variabel (Y1) penulis menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan [3]:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan Waktu Dalam Bekerja
- d. Pendekatan Biaya
- e. Pengawasan

f. Hubungan antar perorangan

1.1 Hipotesis Penelitian

- a) Pada hipotesis, adanya pernyataan yang dianggap benar dapat dibuktikan dengan melakukan perhitungan pengujian hipotesis. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kerangka yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat menetapkan hipotesis pada penelitian ini yaitu *Talent Management* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi. *Talent Management* dan *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi dan Sampel

Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Afiat Industri Farmasi sebanyak 50 karyawan dan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dengan sampel sebanyak 50 karyawan dari total semua karyawan PT Afiat Industri Farmasi. penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh karena populasi yang digunakan pada objek penelitian ialah sumber daya manusia yang ada pada PT Afiat Industri Farmasi yang berkaitan dengan variabel penelitian ini sebesar 50 yaitu karyawan PT Afiat Industri Farmasi.

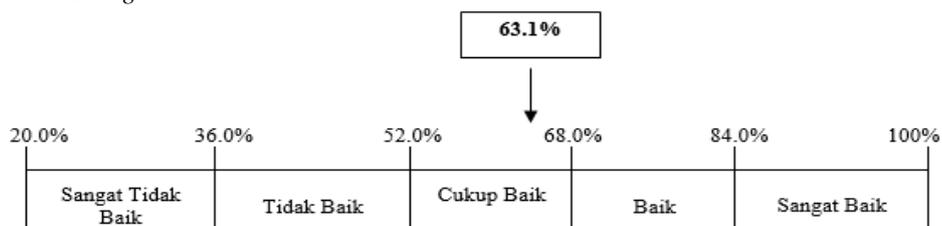
3.2 Teknik analisis

- Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- Analisis deskriptif
- Uji hipotesis

Hasil Penelitian dan Pembahasan

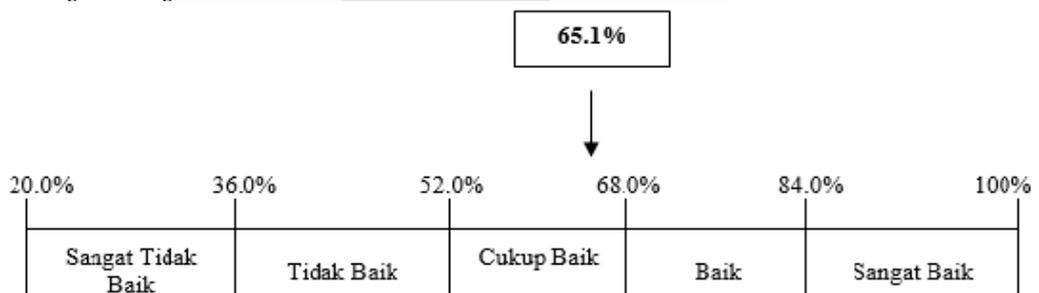
2.2 Analisis Deskriptif

a. *Talent Management*



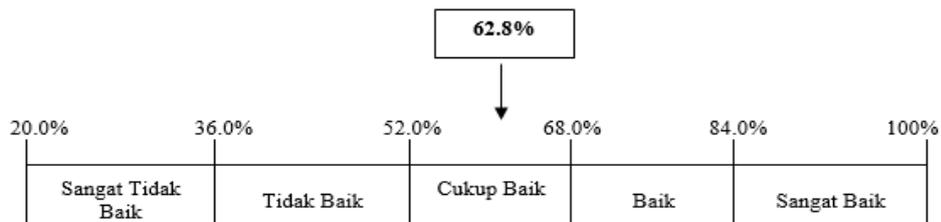
Berdasarkan gambar garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase pada variabel *talent management* sebesar 63.1%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *talent management* pada PT. Afiat Industri Farmasi Bandung sudah cukup baik atau sedang.

b. *Knowledge Management*



Berdasarkan gambar garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase pada variabel *knowledge management* sebesar 65.1%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* pada PT. Afiat Industri Farmasi Bandung sudah cukup baik atau sedang.

c. Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar garis kontinum diatas, diperoleh hasil skor persentase pada variabel kinerja karyawan sebesar 62.8%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Afiat Industri Farmasi cimahi sudah cukup baik atau sedang.

2.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

TABEL 3.2
UJI VALIDITAS

Variabel	No.Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
<i>Talent Management</i> X1	1.	0.427	0.300	Valid
	2.	0.696	0.300	Valid
	3.	0.673	0.300	Valid
	4.	0.904	0.300	Valid
	5.	0.646	0.300	Valid
	6.	0.514	0.300	Valid
<i>Knowledge Management</i> X2	1.	0.733	0.300	Valid
	2.	0.583	0.300	Valid
	3.	0.703	0.300	Valid
	4.	0.809	0.300	Valid
	5.	0.561	0.300	Valid
	6.	0.556	0.300	Valid
Kinerja Karyawan Y	1.	0.489	0.300	Valid
	2.	0.568	0.300	Valid
	3.	0.502	0.300	Valid
	4.	0.659	0.300	Valid
	5.	0.449	0.300	Valid
	6.	0.631	0.300	Valid
	7.	0.668	0.300	Valid
	8.	0.323	0.300	Valid
	9.	0.489	0.300	Valid
	10.	0.658	0.300	Valid
	11.	0.502	0.300	Valid
	12.	0.659	0.300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

b. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Nilai Kritis	Kesimpulan
<i>Talent Management</i> X1	0.718	6	0.700	Reliabel
<i>Knowledge Management</i> X2	0.729	6	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0.786	12	0.700	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data penulis (2020)

Dari tabel di atas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai >0.700 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal untuk mengukur variabelnya.

4.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable bebas (X) secara simultan terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dengan uji F, sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308.272	2	654.136	46.353	.000 ^b
	Residual	663.266	47	14.112		
	Total	1971.539	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Talent Management						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil pengujian hipotesis simultan dengan uji f, diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 46.353 dengan signifikansi ($pvalue$) sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan probabilitas 5%, $df_1=1$ dan $df_2=50-2=48$, maka diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 3.191, dikarenakan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46.353 > 3.191$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Talent Management* dan *Knowledge Management* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Afiat Industri Farmasi. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva hipotesis uji f, sebagai berikut:

4.4.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial digunakan untuk melihat apakah variabel independen (X) berpengaruh secara tunggal terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yang diukur berdasarkan *rule of thumb*.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.544	3.264		1.392	.170
	<i>Talent Management</i>	.736	.150	.431	4.921	.000
	<i>Knowledge Management</i>	.982	.146	.588	6.706	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil t_{hitung} untuk variabel *talent management* sebesar 4.921 dengan signifikansi ($pvalue$) sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df=50-2=48$, maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2.011, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.921 > 2.011$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Afiat Industri Farmasi. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva hipotesis uji t, sebagai berikut:

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "*Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Afiat Industri Farmasi, Kota Cimahi, Jawa Barat)*", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Talent management* pada PT. Afiat Industri Farmasi Bandung berada pada kategori cukup baik.
- Knowledge management* pada PT. Afiat Industri Farmasi Bandung berada pada kategori cukup baik.

4. Daftar Pustaka

- [1] Sule, E.T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*
- [2] Wijayanti dan Sudiman (2017). *The Effect of Knowledge Mngement & Talent Management On Employee Performance and Impacts On competitive Advantage. In Kulonprogo, Districts, Yogyakarta. Yogyakarta : Universita Negeri Yogyakarta*
- [3] Kasmir (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 54 No. 1*

