

## ABSTRAK

Karyawan merupakan aset strategis dalam sebuah perusahaan dan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan serta daya saing organisasi. Di tengah dinamika industri yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan terstruktur. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh PT Dayamitra Telekomunikasi Tbk. adalah ketidakstabilan kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh kurang optimalnya praktik Knowledge Management dan Talent Management. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bukti dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *knowledge management* yang efektif di dalam perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian, penelitian lain menunjukkan bahwa *talent management* yang terarah mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berpotensi tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan mengkaji pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan di PT Dayamitra Telekomunikasi Tbk.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dengan skala ordinal menggunakan metode Likert. Desain penelitian bersifat verifikatif dan berfokus pada pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan model Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh antar variabel laten, serta menggunakan teknik bootstrap guna mengukur kestabilan estimasi dan signifikansi hubungan antar variabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,741 dan f-square 0,309 (kategori *medium effect*). Kemudian, *talent management* menunjukkan pengaruh yang signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan, dengan path coefficient  $-0,191$  dan f-square 0,020 (kategori *small effect*). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 39,5% variasi dalam Kinerja Karyawan ( $R^2 = 0,395$ ).

Lebih lanjut ini menegaskan pentingnya *knowledge management* yang terstruktur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dalam penerapan *talent management* memerlukan evaluasi agar lebih tepat sasaran dan mendukung produktivitas karyawan secara optimal.

Kata Kunci: *Knowledge Management*, *Talent Management*, Kinerja Karyawan