



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN  
MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING  
BOGOR JAWA BARAT**

SKRIPSI

Agnes Dwi Fitriani

1602025220

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN  
MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING  
BOGOR JAWA BARAT**

SKRIPSI

Agnes Dwi Fitriani

1602025220

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 9 Juli 2020  
Yang menyatakan,



Agnes Dwi Fitriani  
1602025220

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**Judul** : **PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN  
MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL  
ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT**

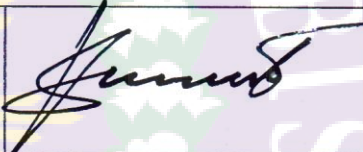
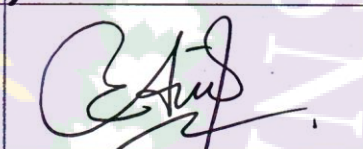
**Nama** : **AGNES DWI FITRIANI**

**Nim** : **1602025220**

**Program Studi** : **MANAJEMEN**

**Tahun Akademik** : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT**

Yang disusun oleh :

Agnes Dwi Fitriani

1602025220

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 25 Juli 2020

**Tim penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



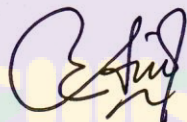
(Dr. Asep Sutarman, SE., M.B.A)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, SE., MM)

Anggota,



(Edi Setiawan, SE., MM)

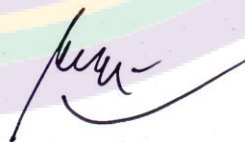
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo., S.E., M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agnes Dwi Fitriani  
NIM : 1602025220  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Tanggal : 9 Juli 2020  
Yang menyatakan,



(Agnes Dwi Fitriani)

## ABSTRAK

Agnes Dwi Fitriani (1602025220)

### **PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FACO GLOBAL ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di PT Faco Global Engineering yang berjumlah 55 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, *survey*, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



## ***ABSTRACT***

**Agnes Dwi Fitriani (1602025220)**

### **THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TALENT MANAGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT FACO GLOBAL ENGINEERING BOGOR JAWA BARAT**

*The Thesis of Bachelor Degree Program, Management Major, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

*Keywords: knowledge management, talent management and employee performance*

This research aims to determine the influence between knowledge management and talent management on employee performance. In this study used quantitative methods. The population in this research is the employee who is in PT Faco Global Engineering, amounting to 55 people as respondents. Data collection techniques are conducted through the dissemination of kusioner using Likert scale measurements, surveys, interviews and library studies. The processing techniques and analysis of the data used are descriptive analysis, multiple liener regression, classical assumption test, analysis of partial correlation coefficient, analysis of multiple correlation coefficient and hypothesis test. The results show that partial knowledge management has significant positive effect on employee performance and partial talent management has a significant positive impact on employee performance. Simultaneously the variables of knowledge management and talent management have significant positive impact on employee performance.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Faco Global Engineering Bogor Jawa Barat”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
3. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
4. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan,

perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

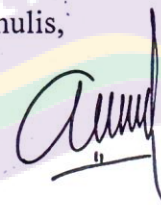
6. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
7. Orang tua, nenek, kakek, kakak dan adik saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
8. Anis, Fira, Aulia, Nadya, Santi, Pikri, Alul, Ana, Choir serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk berjuang dalam menempuh perkuliahan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan proses perkuliahan.
9. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Jakarta, 27 Juli 2020

Penulis,



Agnes Dwi Fitriani

1602025220

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	24
2.2.1 <i>Kinerja Karyawan</i> .....	24
2.2.1.2 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i> .....	24
2.2.1.2 <i>Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja</i> .....	26

2.2.1.3 Dimensi dan indikator Kinerja .....	27
2.2.2 Manajemen Pengetahuan .....	29
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan .....	29
2.2.2.2 Tujuan Manajemen Pengetahuan.....	30
2.2.2.3 Dimensi dan indikator Manajemen Pengetahuan .....	31
2.2.2.4 Strategi dan Hambatan Implementasi Manajemen Pengetahuan.....	33
2.2.3 Manajemen Talenta.....	34
2.2.3.1 Pengertian Manajemen Talenta.....	34
2.2.3.2 Tujuan Manajemen Talenta.....	35
2.2.3.3 Manfaat Manajemen Talenta .....	35
2.2.3.4 Dimensi dan indikator Manajemen Talenta.....	36
2.2.3.5 Tahap Implementasi Manajemen Talenta.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Rumusan Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1 Populasi .....	46
3.3.2 Sampel .....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	48
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	48
3.5.1.1 Uji Reliabilitas .....	48
3.5.1.2 Uji Validitas .....	48
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	49
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.5.4 Uji Hipotesis .....	54



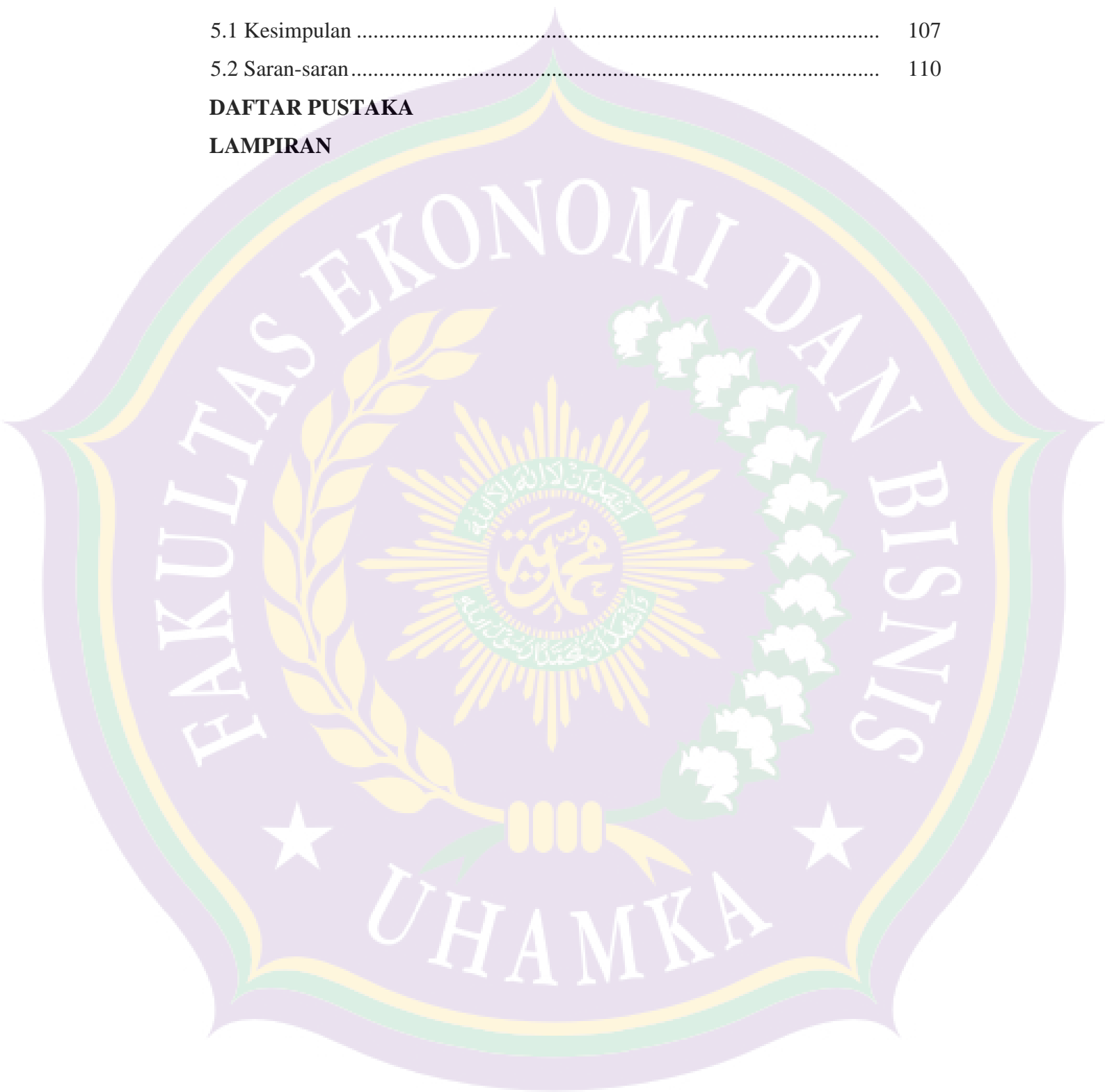
3.5.4.1 Uji Parsial (Uji Statistik T) .....	54
3.5.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	54
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
4.1.1 Lokasi Penelitian .....	57
4.1.2 Sejarah Singkat PT Faco Global Engineering.....	57
4.1.3 Profil Singkat Perusahaan .....	58
4.1.3.1 Visi Perusahaan.....	58
4.1.3.2 Misi Perusahaan .....	58
4.1.3.3 Sasaran Mutu Perusahaan .....	58
4.1.4 Karakteristik responden PT Faco Global Engineering.....	59
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi .....	62
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	62
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	62
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	65
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	66
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ).....	67
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Manajemen Talenta( $X_2$ ) .....	74
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	82
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	92
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	98
4.2.4.1 Koefisien Korelasi .....	98
4.2.4.2 Analisis Regresi Linear.....	100
4.2.4.3 Uji Statistik t .....	101
4.2.4.4 Uji Statistik F .....	103
4.2.4.5 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	104
4.3 Pembahasan Umum.....	104

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran-saran .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Analisa target bulanan 2020 .....	2
2.	Ringkasan penelitian terdahulu .....	15
3.	Hambatan dan strategi implementasi manajemen pengetahuan dalam organisasi .....	33
4.	Operasional variabel.....	44
5.	Bobot nilai penggunaan skala likert .....	48
6.	Uji statistik durbin-watson .....	53
7.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	60
8.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
9.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
10.	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan.....	62
11.	Uji validitas manajemen pengetahuan.....	63
12.	Uji validitas manajemen talenta .....	64
13.	Uji validitas kinerja karyawan.....	64
14.	Uji reliabilitas variabel .....	65
15.	Nilai rata-rata dan standar deviasi masing-masing variabel.....	66
16.	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang saya kerjakan .....	67
17.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya memanfaatkan <i>personal skill</i> (komputer, <i>management</i> , komunikasi) yang saya miliki .....	67
18.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya memanfaatkan pengetahuan personal .....	68
19.	Saya menjalankan mekanisme SOP manajemen pengetahuan dengan berbagi pengetahuan .....	69
20.	Saya membagi pengetahuan kepada rekan kerja saya.....	69
21.	Saya membagi pengetahuan melalui ruang khusus (portal, forum sharing pengetahuan).....	70
22.	Teknologi yang tersedia di perusahaan mendukung berbagi ( <i>transfer</i> ) pengetahuan dari otak ke dokumen begitupun sebaliknya.	70
23.	Teknologi membantu saya mempercepat penyelesaian tugas.....	71

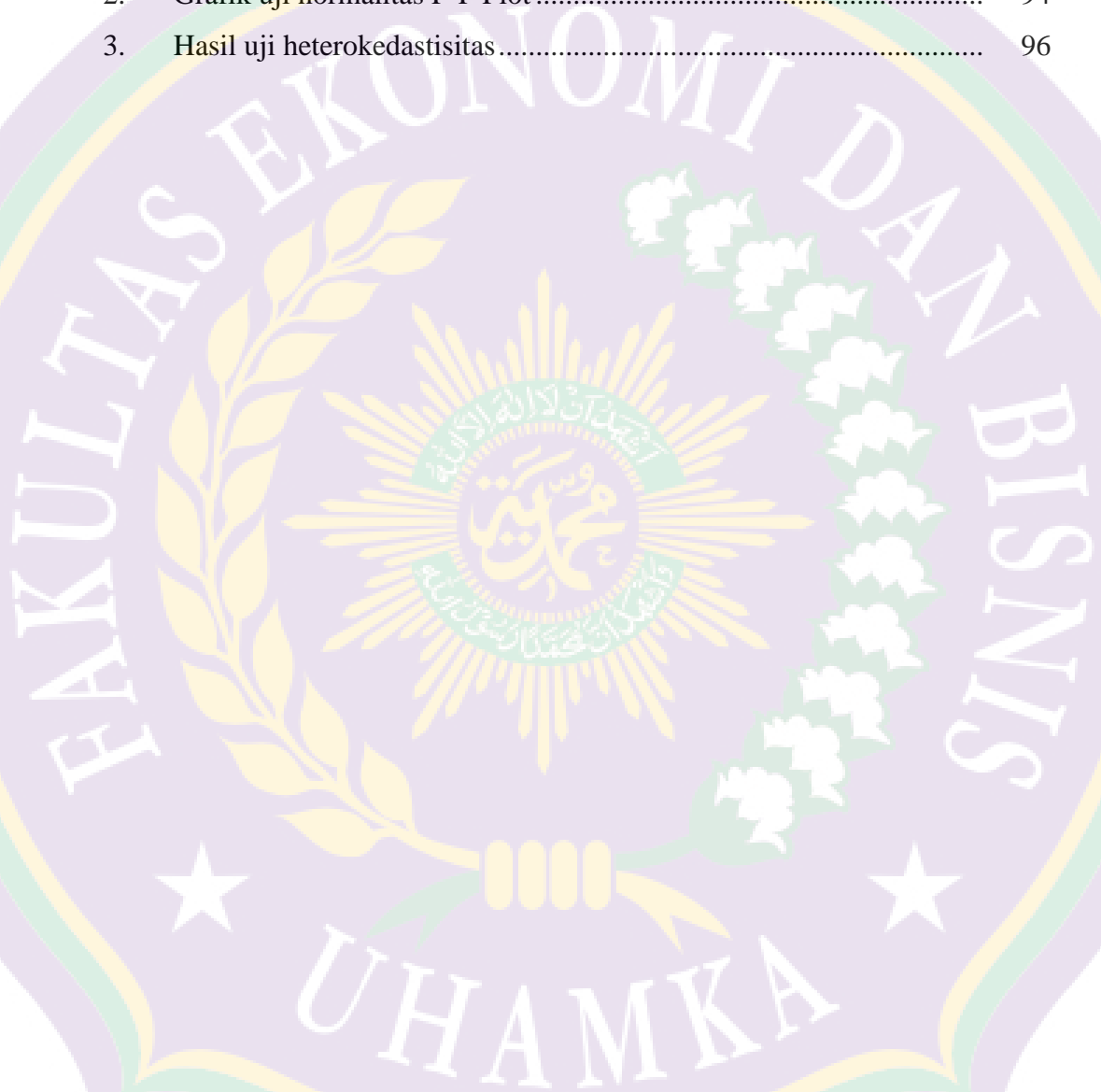
24.	Teknologi meningkatkan koordinasi antar karyawan atau unit .....	72
25.	Indikator manajemen pengetahuan.....	72
26.	Perusahaan meminta lampiran berupa pengalaman kerja min. 1 tahun.....	74
27.	Perusahaan merekrut berdasarkan posisi yang dibutuhkan.....	75
28.	Karyawan baru ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.....	75
29.	Karyawan baru diberikan penjelasan terkait budaya perusahaan.....	76
30.	Karyawan baru diberikan penjelasan terkait deskripsi pekerjaan .....	76
31.	Karyawan diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya	
32.	Karyawan diberikan <i>reward</i> atas pencapaian kerja yang baik.....	77
33.	Perusahaan mempromosikan jabatan karyawannya dengan menaikkan jabatan.....	78
34.	Karyawan diberikan pelatihan secara rutin .....	79
35.	Karyawan diberikan modul sebagai alat untuk pelatihan di rumah ...	79
36.	Perusahaan memberikan penambahan tugas/tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan karyawan .....	80
37.	Indikator manajemen talenta .....	81
38.	Saya memiliki kemampuan (berkomunikasi, analisis, fleksibilitas,dll) dalam mengerjakan pekerjaan.....	82
39.	Saya memiliki keterampilan (menulis, bercakap, membangun jaringan, manajemen waktu) dalam mengerjakan pekerjaan .....	83
40.	Saya terampil dalam menggunakan teknologi informasi (IT).....	84
41.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.....	84
42.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu ( <i>deadline</i> ) .....	85
43.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan .....	85
44.	Saya membantu rekan saya dalam bekerja.....	86
45.	Saya tidak sungkan mendengar masukan dari rekan kerja.....	86
46.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama team .....	87
47.	Saya berusaha maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan..	88
48.	Setiap keputusan yang saya ambil, telah saya pikirkan matang matang .....	89



49.	Saya bersedia menerima konsekuensi atas keputusan yang saya buat .....	89
50.	Saya mempunyai keinginan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik .....	89
51.	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.....	90
52.	Indikator kinerja karyawan.....	91
53.	Hasil uji normalitas .....	93
54.	Hasil uji multikolinearitas .....	95
55.	Hasil uji Durbin-Watson .....	97
56.	Koefisien Korelasi Parsial $X_1$ .....	99
57.	Koefisien Korelasi Parsial $X_2$ .....	99
58.	Hasil Regresi Linear Berganda .....	100
59.	Hasil uji T .....	102
60.	Hasil uji F .....	103
61.	Koefisien Determinasi $R^2$ .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	40
2.	Grafik uji normalitas P-P Plot .....	94
3.	Hasil uji heterokedastisitas .....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era yang serba modern saat ini dunia bisnis sudah sangat berkembang pesat. Perkembangan yang terus meningkat tentu akan mempengaruhi persaingan antar pemilik usaha. Di dalam persaingan global tentu perusahaan-perusahaan yang sudah ada akan mendapat tekanan untuk dapat terus beradaptasi sesuai dengan kondisi lingkungan bisnis saat ini. Kondisi seperti ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan-perusahaan untuk lebih meningkatkan usahanya. Berkaitan dengan meningkatkan usahanya, perusahaan tentu memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Apabila tujuan perusahaan terus diperbaharui dan dapat dipenuhi seiring dengan perubahan yang ada maka perusahaan dapat terus bertahan pada dunia bisnis.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, karyawan atau pegawai sebagai unsur terpenting tentu harus sesuai dengan persyaratan perusahaan dan mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap karyawan atau pegawai tersebut juga tentu memiliki kemampuannya masing – masing yang tercermin dari kinerjanya. Kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang optimal merupakan salah satu modal bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Penentuan standar tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan

karyawan menyelesaikan tugasnya, hal tersebut tentu akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Moehariono (2012) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan (*output*) dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar (*outcome*). Seperti yang telah dikatakan oleh Moehariono, bahwa *output* yang dihasilkan merupakan faktor yang menentukan kinerja maka berikut data penjualan dari PT. Faco Global Engineering selama 4 bulan terakhir yang penulis dapatkan.

**Tabel 1**  
**Analisa target bulanan 2020**

No.	Bulan	Value (Rp)
1.	Januari	7.999.211.627
2.	Februari	7.712.834.766
3.	Maret	5.256.761.175
4.	April	7.724.453.880

Sumber : PT Faco Global Engineering

Pada tabel di atas menunjukkan hasil penjualan yang dilakukan PT Faco Global Engineering selama 4 bulan terakhir sempat mengalami penurunan pada bulan maret. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT Faco Global Engineering belum bekerja dengan optimal untuk mencapai target yang diberikan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengevaluasi kinerja karyawannya dan mencari tahu hal apa yang dapat menghambat kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja karyawan yang rendah tentu akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada PT Faco Global Engineering yang mengalami kerugian finansial pada bulan maret karena adanya penurunan target



penjualan sebesar 24,6% dari target sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa penurunan tingkat kinerja karyawan dapat memberikan dampak negatif berupa penurunan keuntungan perusahaan.

Pemaparan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juan Riyananda (2018) menemukan bahwa dampak positif pada *departement marketing* berupa terlaksananya proses kegiatan pemasaran dengan baik, meningkatkan laba dari hasil penjualan, sehingga besar kemungkinan perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan dampak negatif dari kinerja yang buruk ialah turunnya laba yang diperoleh perusahaan.

Saat ini terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya seperti faktor individu yang terdapat pada diri masing-masing pegawai yaitu pengetahuan. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki (Kosasih, 2007). Salah satu faktor yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja sumberdaya manusia adalah berkenaan dengan manajemen pengetahuan, dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Ardiansyah dkk, 2017). Dengan begitu kemampuan individu atau karyawan perusahaan dalam menciptakan, mengkomunikasikan, dan menerapkan pengetahuan perlu diimplementasikan dengan maksimal sehingga upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen pengetahuan dapat tercapai. Dengan kata lain kemampuan yang dimiliki mampu memberikan kemajuan bagi organisasinya.

Sebuah organisasi di United States yang bernama Delphi Consulting Group mengatakan hasil risetnya bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik, dan 12% berupa *knowledge base* elektronik (Satiarso dalam Saefullah & Rusdiana, 2016:165). Maka dapat dikatakan pengetahuan telah menjadi sesuatu yang penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu pengetahuan juga perlu dikelola sesuai dengan pemanfaatannya. Selain pengetahuan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu manajemen talenta.

Talenta sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir yang biasanya pada karyawan perusahaan kemampuan tersebut seringkali tidak terlihat karena karyawan cenderung melakukan pekerjaan dan tugasnya berdasarkan standar yang ditentukan. Namun berbeda dengan kondisi sekarang yaitu suatu organisasi yang memiliki karyawan bertalenta tentu akan membuat perusahaan semakin kompetitif apabila talenta tersebut disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (Hilma Harmen, 2018). Oleh karena itu manajemen talenta sebagai sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan bakat (Isanawikrama, 2017).

Pratt, *et al.*, pada Bethke-Langenegger, *et al.*, (2011:9) menjelaskan bahwa investasi berupa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa adanya kaitan yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan. Sehingga saat ini perusahaan perlu memberi perhatian khusus

terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan. Karena keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas pun dapat menjadi pelengkap dari strategi fungsional lainnya, sehingga dapat membuat perusahaan jauh lebih percaya diri dalam menghadapi persaingan bisnis (Budiharjo, 2011:81).

Selain itu Pella & Inayati (dalam Syahputra, dkk., 2016) juga menjelaskan salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam institusi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna & Heru (2018) menemukan bahwa manajemen talenta berada pada kategori kuat pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga apabila terjadi peningkatan manajemen talenta akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridha (2016); Mahmudi (2004); Hilma Harmen (2018).

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2019) menunjukkan bahwa secara parsial manajemen talenta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irni, dkk.(2018).

Penelitian ini dilakukan pada PT Faco Global Engineering yang berada di Jl Bantar Jati, Klapanunggal Bogor, Jawa Barat. Alasan dari pemilihan lokasi penelitian, dikarenakan PT Faco Global Engineering merupakan salah satu perusahaan pemasok logam yang mengimplementasikan manajemen pengetahuan

dan manajemen talenta untuk memaksimalkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang paling umum terjadi pada suatu perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berlatar belakang fenomena di atas dan mengingat pentingnya manajemen pengetahuan dan manajemen talenta pada kinerja karyawan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk dapat mengetahui **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT Faco Global Engineering Bogor Jawa Barat”**.

## **1.2 Permasalahan**

Bentuk penelitian ini termasuk pada penelitian yang bersifat asosiatif yakni bentuk penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih antara variabel Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta, dan Kinerja Karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Hasil kinerja karyawan PT Faco Global Engineering menurun diduga karena pengetahuan yang dimiliki karyawan belum dikelola dengan optimal
2. Pengelolaan talenta karyawan PT Faco Global Engineering belum berjalan dengan baik diduga karena karyawan yang memiliki bakat (*talent*) tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimiliki



3. Adanya keterbatasan ruang diduga menjadi faktor pendorong karyawan tidak bisa menciptakan pertukaran pengetahuan
4. PT Faco Global Engineering menjadi kurang kompetitif diduga karena bakat yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi
5. Penurunan angka penjualan PT Faco Global Engineering diprediksi karena menurunnya kinerja karyawan

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*independent*) sebagai variabel yang mempengaruhi yaitu Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ) dan Manajemen Talenta ( $X_2$ ), serta variabel terikat (*dependent*) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan objek penelitiannya karyawan pada PT Faco Global Engineering.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering ?
2. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT Faco Global Engineering ?
3. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa :

1. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering.
2. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering.
3. Pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan tentang pengelolaan talenta dan pengetahuan yang dimiliki mahasiswa dan dapat menerapkan teori yang diperoleh untuk diterapkan secara langsung pada kasus yang nyata.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk memperoleh informasi mengenai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen pengetahuan dan manajemen talenta, juga dapat digunakan sebagai dasar atau bahan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, dkk.(2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Andre, Bobby dkk. (2018). *Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan agar Unggul di Era Disrupsi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Anggapraja, T.I., (2016). *Pengaruh penerapan Manjemen Pengetahuan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk, Jurnal EMBA: Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 02.
- Ardiansyah, M., Dkk. (2017). *The Effect Of Management Knowledge On Employee Performance (Case Study On Bank Bank Office Of Major Branch Road Braga Number 12 Bandung)*. e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3.
- Aulawi Hilmi., et.al. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. *JTI: Jurnal Teknik Indonesia*. Vol.2, No.2.
- Bhatnagar, Jyotsna. 2007. Talent Management Strategy of Employee Engagement In Indian ITES Employees: Key to Retention. *Employee Relations*, 29(6):6640-663.
- Darmin, A. A. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Diniani Irni, dkk. (2018) . Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *JAP: Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.25 No.2
- Dyah, Siti Handayani. (2010). Knowledge Management: Alternatif Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* Vol.1 No.2
- Endratno, Hermin. (2013). Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *JP: Journal & Proceeding*. Vol. 1 No.1
- Febriani, Ambia Dhinnar. (2012). Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Harahap, Sonafa Mayrani Muchtar (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ikrahmawati, (2016). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari).

- Irawati, Anugrahini dkk. (2017). Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) Di Surabaya. *Journal Trounojoyo*. Vol 3 No 1.
- Irmawaty, Dan Hamdani M. (2014). Pengaruh Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Universitas Terbuka.
- Jamaludin, yovinianus (2019). Pengaruh Talent Managament Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kabupaten Sanggau.
- Kusumowardani, A. &. (2016). Analisis pengaruh manajemen talenta dan global Minset terhadap kinerja dengan komitmen dan Iturnover intention variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT.Cipta Busana Mandiri depok). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 5, No. 3 , 1-15.
- Nisa, Ridha Choirun. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan dan melakukan studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riyadi Aris, dkk. (2016). Penerapan Knowledge Management: Oral History Penanganan Arsip Bencana Topan Haiyan Di Filipina. *Jurnal dokumen dan informasi*. Vol.2. 99-120.
- Riyanda, Juan (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Daihatsu Lampung. Lampung: *IBI Darmajaya*.
- Syahputra Bobby W, dkk. (2016). Analisis Faktor Talent Management Pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2
- Tobing L. P, (2007) *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Viany Octavia, H. 2018. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 60 No. 2