



Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Organization Performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut

Annisa Nuzrat¹; Rohimat Nurhasan²; Mochamad Romdhon³

¹ Universitas Garut
24023115344@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
email-02@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
email-03@uniga.ac.id

Abstrak

Organization Performance pada perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk meninjau sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan yang dicita – citakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 98 orang karyawan yang dijadikan responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh *talent management* terhadap *organization performance*, terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut. Terdapat pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap *organization performance* pada karyawan Kampung Sumber Alam Resort Garut. Bahwa perusahaan dengan menerapkan sistem *talent management* dan *knowledge management* akan menghasilkan *organization performance* dengan hasil yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata Kunci : *Knowledge Management, Organization Performance, Talent Management*

Abstract

Organizational Performance in the company is very important to review the extent of the success of a company in achieving the goals that it aspires to. This research was conducted to determine the effect of talent management and knowledge management on organizational performance in Kampung Sumber Alam Resort Garut. The population and sample of this study were 98 employees who were used as respondents by sampling using census techniques. The analytical method uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of multiple linear regression analysis research there is the influence of talent management on organizational performance, there is the influence of knowledge management on organizational performance in Kampung Sumber Alam Resort Garut. There is the influence of talent management and knowledge management on

organizational performance on employees of Kampung Sumber Alam Resort Garut. That the company by implementing a talent management and knowledge management system will produce organizational performance with good results in accordance with company goals.

Keywords: *Knowledge Management, Organization Performance, Talent Management*

1 Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan di era globalisasi masa kini, mendorong organisasi untuk mampu mengenali dan mengantisipasi dari setiap terjadinya perubahan dalam lingkungan bisnis dengan memberikan tanggapan secara tepat, cepat, efektif, dan efisien, dengan demikian setiap perusahaan diharuskan mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi. Faktor inti yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya yaitu faktor individu yang didalamnya termasuk *talent* dan *knowledge* sebagai keahlian yang dimiliki individu sejak awal. Salah satu usaha dari organisasi agar tetap mempertahankan karyawannya di dalam perusahaan yaitu dengan cara melaksanakan *talent management* dan *knowledge management*. Perusahaan saat ini bercita-cita memiliki sumber daya manusia pada kelompok yang unggul (*talented employees*), Salah satu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta adalah melalui *talent management*.

Selain *talent*, pendidikan dan *knowledge* turut berperan aktif dalam menyiapkan SDM yang memiliki integritas yang tinggi. Ketatnya persaingan secara global mendorong setiap perusahaan untuk terus menerus menaikkan kinerja organisasinya, karenanya SDM yang berkualitas dengan kesanggupan pengetahuannya menjadi pilihan pokok yang harus dilakukan untuk memperoleh visi perusahaan. *Knowledge* saat ini adalah suatu yang amat mewajibkan, dengan demikian pendapatan dan pemanfaatannya penting dikelola dengan baik dalam konteks meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan mencapai hasil yang lebih baik apabila didorong dengan pengetahuan yang dimiliki. Perusahaan berharap setiap karyawan mampu menggali pengetahuannya dan tidak hanya terpaku pada sistem. Seperti yang dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kawasan bisnis kali ini sudah bukan lagi era informasi, melainkan telah beralih pada era pengetahuan atau *knowledge*.

Proses pengembangan *talent* karyawan tidak lepas hubungannya dengan pengelolaan *knowledge* yang cermat. Sistem *talent management* yang dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan *knowledge management* akan meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu hal utama dalam proses tujuan perusahaan adalah *performance* sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Permasalahan mengenai *performance* merupakan persoalan yang akan selalu ditemui oleh perusahaan, karena itu perusahaan perlu tahu akan faktor-faktor yang mempengaruhi *organization performance*. *Organization performance* merupakan dimensi untuk mengukur ketercapaian perusahaan, dimana perusahaan harus mampu menciptakan program perencanaan yang tinggi untuk dapat mengawasi keberlangsungan hidup dan menggapai keunggulan persaingan yang berkesinambungan. Keberhasilan perusahaan di dalam menumbuhkan keterikatan karyawan akan berpengaruh terhadap *performance* yang dihasilkan.

Salah satu perusahaan yang saat ini mulai menggunakan sistem pemberdayaan SDM dengan *talent management* dan *knowledge management* adalah Kampung Sumber Alam Resort. Sebelum berubah sistem pengelolaan sumber daya manusia di Kampung Sumber Alam Resort lebih mengacu pada masa kerja karyawan dibandingkan dengan jenjang pendidikan, prestasi yang diraih atau kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian saat ini, Kampung Sumber

Alam Resort sudah mulai menggantikan hal tersebut dengan sistem *talent management* dan juga *knowledge management* yang memiliki tujuan untuk menaikkan *organization performance*.

2 Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi dan mengkaji populasi atau sampel tertentu. Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel yaitu dengan *probability sampling* dengan teknik sensus serta alat pengolahan data menggunakan IBM SPSS 22.

3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1: Pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap *organization performance* analisis regresi berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.236	2.652		1.974	.051
	Talent Management	.140	.046	.255	3.067	.003
	Knowledge Management	.393	.065	.505	6.061	.000

a. Dependent Variable: Organization Performance

Berdasarkan data pada Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.236 + 0.140 X_1 + 0.393 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 5,236

Jika variabel *talent management* dan *knowledge management* diasumsikan tetap maka *organization performance* akan meningkat sebesar 5.236.

2. Koefisien *Talent Management* X1

Nilai koefisien *talent management* sebesar 0.140. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk *talent management* akan diikuti terjadi kenaikan *organization performance* sebesar 0.140.

3. Koefisien *Knowledge Management* X2

Nilai koefisien *knowledge management* menunjukan angka sebesar 0.393. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk *knowledge management* akan diikuti dengan terjadi kenaikan *organization performance* sebesar 0.393.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *talent management* dan *knowledge management* terhadap variabel terikat yaitu *organization performance* maka dilakukan uji t. Pengujian secara

parsial dapat ditinjau dari uji t, jika nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *talent management* diperoleh thitung = 3.067 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh *talent management* terhadap *organization performance*.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *knowledge management* diperoleh thitung = 6.061 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *organization performance*.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh determinasi antara variabel *talent management* dan *knowledge management* terhadap *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort adalah sebagai berikut :

Tabel 2: Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.375	3.526

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Talent Management

$$Kd = r^2 \times 100\% / Kd = 0.388 \times 100\% = 38,8\%$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel *talent management* (X_1) dan variabel *knowledge management* (X_2) terhadap *organization of performance* (Y) pada Kampung Sumber Alam Resort Garut adalah sebesar 38,8% dan sisanya 61,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4 Simpulan dan Saran

1. Kondisi *talent management*, *knowledge management* dan *organization performance* Kondisi *talent management*, *knowledge management* dan *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut telah dilaksanakan dengan baik walaupun masih ada beberapa kekurangan yang dimiliki. *Talent management* pada perusahaan tersebut tidak sepenuhnya melaksanakan prosedur rekrutmen yang sesuai dengan ketentuan umum dan dalam hal pengembangan kemampuan karyawan, perusahaan tidak ada kemauan dan tidak ingin mengeluarkan biaya berlebih bagi kemajuan SDM perusahaan dimana karyawan merupakan aset penting untuk kemajuan perusahaan. *Knowledge management* pada perusahaan belum menghasilkan keuntungan yang optimal ditinjau dari penempatan jabatan pada perusahaan, selaku pimpinan belum tepat dalam penataan karyawan. Lalu pada *organization performance* ditinjau bahwa perusahaan memiliki SDM yang terbatas serta pemberian waktu pengerjaan yang relatif sedikit, tidak sebanding dengan kuantitas pekerjaan yang harus dikerjakan.

2. *Talent management* berpengaruh signifikan terhadap *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut. Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* yang dikelola oleh perusahaan sejauh ini sudah dilakukan dengan usaha – usaha yang cukup baik.

3. *Knowledge management* berpengaruh terhadap *organization performance* pada Kampung Sumber Alam Resort Garut. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* yang dikelola oleh perusahaan sejauh ini, sudah berjalan dengan usaha – usaha yang cukup baik.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2017). *Human Resource Management Practice*. London: British Library Cataloguing in Publishing Data.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berger, L. A. (2008). *The Handbook of Best Practices on Talent Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Gaspersz, V. (2013). *All-in-one Integrated Total Quality Talent Management Cetakan Pertama*. Bogor: Trial-Bros Publishing.
- Harahap, S. M. (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). *Fakultas Ekonomi*. From : <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/7436/Tesis%20Full%20Burn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. *Konsep Bisnis dan Manajemen*, 115. From : <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/1587>
- Irmawaty, & H. (2016). Pengaruh Talent Management terhadap Organization Performance Pegawai di Universitas Terbuka. *organisasi dan manajemen*, 97-104. From : <http://jurnal.ut.ac.id/JOM/article/view/414>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*. Jakarta: PT Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa, Choirun, R., & dkk. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.2,*, 141-148. From : <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1570>
- Nugrahani, A. d. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Organization Of Performance - Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Di Bawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum Badan Pengusahaan Batam. *e-proceeding of Management*, 355-356. From : <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6377>
- Rahman, A., & Hasan, N. (2017). Modelling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Vol. 12, 7;* 35-45. From : https://www.researchgate.net/publication/317400261_Modeling_Effects_of_KM_and_HRM_Processes_to_the_Organizational_Performance_and_Employee

- Saefullah, A., & Rusdiana, A. (2016). *Manajemen Perubahan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sefrika. (2017). Implementasi Knowledge Management Pada UKM Sentra Pengrajin Sepatu di Desa Kotabatu Ciomas Kabupaten Bogor. *JURNAL TEKNIK KOMPUTER AMIK BSI*, 124-128. From : <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/view/1475>
- Shahpasand, e. a. (2013). The Effect of Intellectual Capital on Knowledge Management: Study on Agriculture Organization Experts in Kurdistan Province. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 12, 115-137. From : http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_12_Special_Issue_September_2013/33.pdf
- Sinha, R. (2013). A Comparative analysis of knowledge management process maturity models. *International Journal of Innovative Research and Studies Vol. 2 No. 5*, 233. From : <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0199>
- Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian Cetakan 23*. Bandung: CV Alfabeta .
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Torabi, M., Kyani, A., & Hussein, F. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 230; 471 - 481. From : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816311600>
- Weir, G. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 3 Cetakan 7*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.