

Pengaruh Talent Management, Knowledge Management, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Jasamarga Pandaan Tol

Oleh:

Eka Rahma Wulandari (192010200129)

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

Pendahuluan

- Peningkatan perekonomian menuntut perusahaan untuk menciptakan sumber daya yang baik guna mendorong kesuksesan perusahaan dengan mengelola potensi yang dimiliki pegawai sebaik mungkin.
- Untuk menghasilkan kinerja terbaik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan pada bidang yang akan ditekuni. Untuk itu, PT Jasamarga Pandaan Tol perlu fokus untuk memperoleh dan mempertahankan pegawai dengan menerapkan talent management dan knowledge management serta kepuasan kerja pegawai.

Fenomena dan Permasalahan

- Adanya kecenderungan kinerja pegawai yang kurang konsisten karena adanya pengalihan fungsian tugas pegawai dari pekerjaan yang biasa dilakukan dengan pekerjaan baru yang bukan bagian dari bidang yang ditekuni.
- Komunikasi menjadi penghambat kinerja pegawai, komunikasi informal antar pegawai menyebabkan pertukaran informasi penting kurang optimal, karena sebagian pegawai lebih banyak yang bekerja di luar kantor.

Analisis Gap

Dalam penelitian ini didapatkan research gap dari penelitian Erlinda dan Firdaus, 2022 [15] yang menghubungkan talent management dengan kinerja, celah ini dikembangkan oleh peneliti dengan memasukkan variabel kepuasan kerja. Pada penelitian ini sama-sama berfokus pada pegawai pemerintahan, namun pada penelitian Erlinda dan Firdaus, 2022 objek penelitiannya yakni pegawai instansi pemerintahan, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya yakni pegawai BUMN dalam bidang Jasamarga dimana ada perbedaan kedua sistem talent management pada lembaga tersebut salah satunya yakni *nonprofit* dan *profit*.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah talent management, knowledge management, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT Jasamarga Pandaan Tol?

Metode

- Teknik Analisis Data: Menggunakan metode PLS (*partial least square*) dibantu dengan software SmartPLS 3.0 dengan melakukan uji validitas, realibilitas, dan uji hipotesis pada setiap variabel.
- Jenis Penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data: Menggunakan beberapa sumber data seperti wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Jasamarga Pandaan Tol.
- Populasi dan Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni seluruh pegawai PT Jasamarga Pandaan Tol berjumlah 119 pegawai, dan lokasi : PT Jasamarga Pandaan Tol.

Metode

Indikator Variabel

Talent Management
(X1):

1. Menarik Bakat
2. Mengembangkan bakat/karir
3. Bakat yang mengikat

Knowledge
Management (X2):

1. Memperoleh pengetahuan
2. Pengorganisasian pengetahuan
3. Menerapkan pengetahuan

Kepuasan Kerja
(X3):

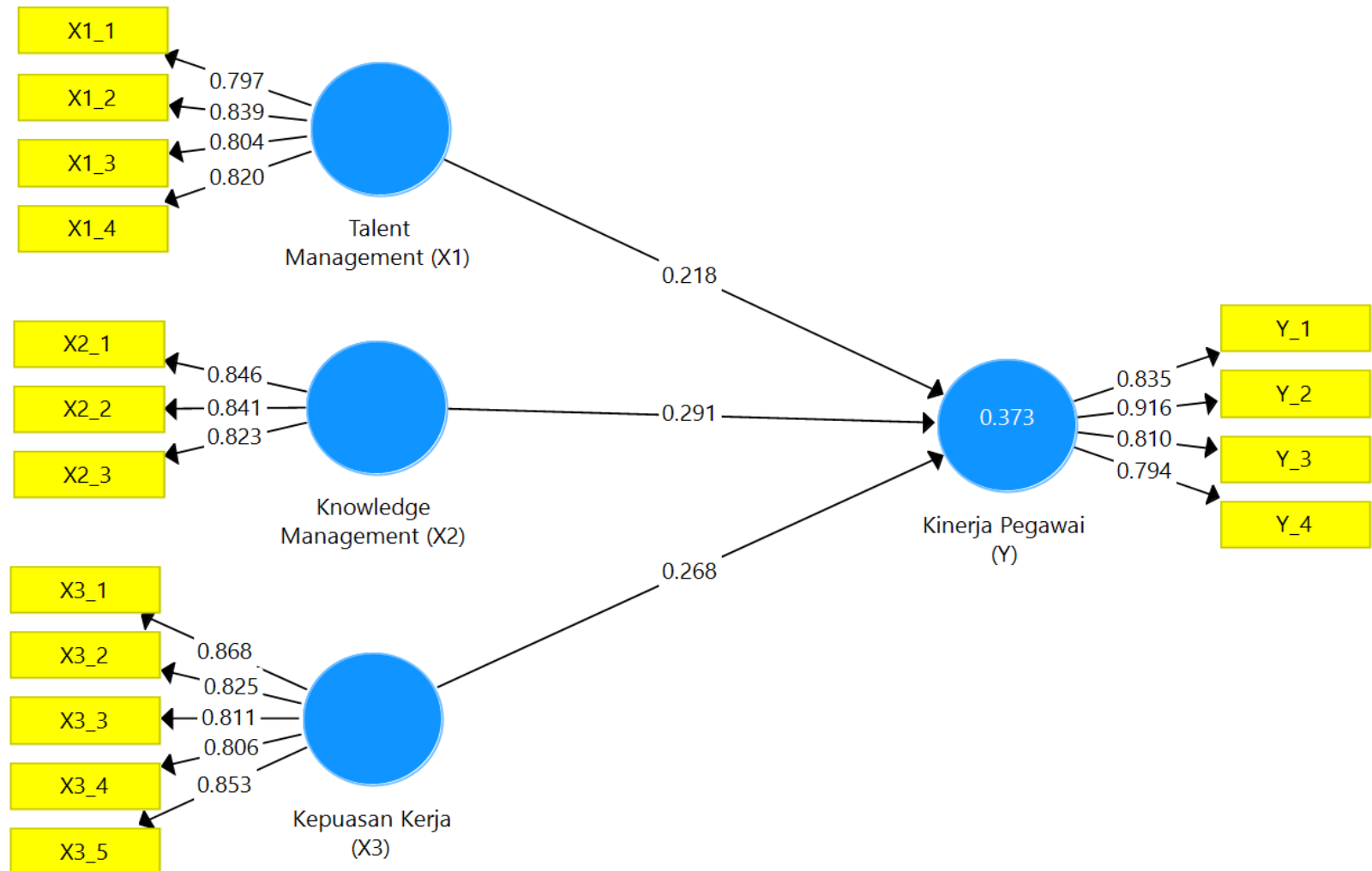
1. Gaji
2. Rekan Kerja
3. Pemimpin dari pekerjaan itu sendiri
4. Peluang promosi karir
5. Lingkungan kerja

Kinerja Pegawai (Y):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas biaya
5. Kebutuhan pengawasan
6. Dampak hubungan individu

Hasil

Dari grafik validitas konvergen disamping dapat diketahui bahwa semua instrument dari setiap indikator yang terdapat pada penelitian ini dikatakan valid dengan melihat nilai loading factor $> 0,7$.



Pembahasan

Pada Tabel AVE (*Average Variance Extracted*) menunjukkan nilai rata-rata varian yang diekstrak pada penelitian ini valid. Setiap indikator dikatakan valid ketika mempunyai nilai $AVE > 0,5$. Menggunakan metode PLS (*partial least square*) pada setiap variabel.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Talent Management (X1)	0.665
Knowledge Management (X2)	0.700
Kepuasan Kerja (X3)	0.694
Kinerja Pegawai (Y)	0.706

Pembahasan

Fornell Larcker Criterion

Pada tabel disamping memaparkan bahwa nilai *fornell larcker criterion* pada variabel penelitian ini valid. Setiap indikator dikatakan valid ketika mempunyai nilai $> 0,7$.

	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Knowledge Management (X2)	Talent Management (X1)
Kepuasan Kerja (X3)	0.833			
Kinerja Pegawai (Y)	0.497	0.840		
Knowledge Management (X2)	0.420	0.482	0.837	
Talent Management (X1)	0.490	0.455	0.361	0.815

Pembahasan

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Pada tabel disamping menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* variabel penelitian ini yakni reliabel. Dapat dikatakan reliabel yakni apabila besarnya nilai pada *cronbach's alpha* $> 0,6$ dan suatu item dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* $> 0,7$

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Talent Management (X1)	0.833	0.888
Knowledge Management (X2)	0.787	0.875
Kepuasan Kerja (X3)	0.891	0.919
Kinerja Pegawai (Y)	0.861	0.905

Pembahasan

UJI R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.373	0.356

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,356 atau 35,6%. Nilai *R-Square* tersebut mengindikasikan bahwa model tersebut termasuk kategori moderat (Sedang).

Maka, dari hasil tabel disamping tersebut dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel talent management (X1), knowledge management (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebesar 35,6% sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Talent Management (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.218	0.227	0.094	2.317	0.021
Knowledge Management (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.291	0.294	0.092	3.157	0.002
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai (Y)	0.268	0.268	0.092	2.921	0.004

Kesimpulan

Pada Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa talent management pada PT Jasamarga Pandaan Tol diukur berdasarkan indikator *sourcing* yakni proses kegiatan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kualifikasi yang diikuti oleh pegawai. Variabel knowledge management pada PT Jasamarga Pandaan Tol diukur berdasarkan indikator memperoleh pengetahuan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pada PT Jasamarga Pandaan Tol diukur berdasarkan indikator rekan kerja.

- Talent management memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- Knowledge management memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Referensi

- [1] B. I. Setia, T. Yuniarsih, M. F. Gaffar, E. Suryadi, A. Affandi, and T. Rohmawati, "JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH TALENT AND KNOWLEDGE This study aims to analyze Job Satisfaction as a Mediator in Improving Employee Performance through Talent and Knowledge Management.," vol. 9, no. 5, pp. 749–762, 2022, doi: <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i5.1060>.
- [2] C. Anwar, S. Yudha, and I. Ruhana, "Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan," pp. 1–10, 2013, doi: [10.22202/economica.2013.v1.i2.124](https://doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.124).
- [3] N. Banuari, Y. Absah, and E. Siahaan, "Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksa Divre I Medan," vol. 8, no. September, pp. 189–204, 2021, doi: [10.52403/ijrr.20210926](https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926).
- [4] H. Harmen and M. T. Darma, "Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)," vol. 4, no. 2, 2018, doi: [10.31289/jkbm.v4i2.1587.s36](https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587.s36).
- [9] S. Gadang and S. Sumartik, "Pengaruh Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi sebagai Variabel Intervening," vol. 18, pp. 1–15, 2023, doi: [10.21070/ijler.v18i0.855](https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.855).
- [15] D. E. Putri and V. Firdaus, "The Influence of Talent Management, Education Level, and Work Experience on Employee Performance," *Acad. Open*, vol. 7, Dec. 2022, doi: [10.21070/acopen.7.2022.3250](https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3250).

