

ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, TALENT MANAGEMENT, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shalya Yunia Siade¹, Ken Ditha Tania^{2*}

^{1,2*}Universitas Sriwijaya

(Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya)
(Jl. Palembang-Prabumulih, KM 32 Inderalaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan

(30662), telp. 0711 580 739)

e-mail: ¹syuniasiaide@gmail.com, ^{2*}kenya.tania@gmail.com

Abstrak

Salah satu perusahaan BUMN pertambangan adalah PT Bukit Asam Tbk. PT Bukit Asam Tbk jelas menghadapi tantangan dalam proses bisnisnya selama pandemi COVID-19. Beberapa kegiatan yang melibatkan banyak orang harus ditangguhkan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan, masalah seperti ini pasti membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh knowledge management, stres kerja, dan talent management, terhadap kinerja karyawan karena penting bagi PTBA Tanjung Enim untuk memastikan bahwa knowledge management dan talent management berfungsi dengan baik dan karyawan tidak mengalami stress kerja. Untuk melakukan pengujian validitas model yang dikembangkan, studi ini menggunakan PLS-SEM (Modeling Equation Structural Partial Least Squares) menggunakan perangkat lunak SmartPLS sesuai dengan data yang dikumpulkan. Hasil studi menunjukkan bahwa knowledge management, talent management, dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Knowledge Management, Talent Management, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, Sem-PLS

Abstract

In the mining industry, PT Bukit Asam Tbk is a state-owned enterprise. PT Bukit Asam Tbk is clearly facing challenges in its business processes during the COVID-19 pandemic. Several activities involving many people had to be stopped. This has an impact on employee performance, problems like this definitely require quality human resources. Because it is crucial for PTBA Tanjung Enim to guarantee that knowledge management, talent management, and work stress are not experienced by employees, The purpose of this study is to determine how these factors affect worker performance. This study tests the validity of the model created using SmartPLS software and primary data from the questionnaire applying the Partially least squares structural equation modeling, or PLS-SEM, approaches. Employee performance is recognized to be impacted by job stress, talent management, and knowledge management, according to study findings.

Keywords: Knowledge Management, Talent Management, Work Stress, Employee Performance, Sem-PLS

1. PENDAHULUAN

Untuk bertahan dalam persaingan bisnis, sumber daya manusia merupakan komponen yang penting. Selain itu, kinerja karyawan juga memengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, serta dengan didukung pengetahuan yang diperoleh setiap pekerja yang akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. [1].

PT.Bukit Asam Tanjung Enim merupakan perusahaan milik negara (BUMN), yang bergerak pada sektor pertambangan, khususnya penambangan batubara. Pada jalannya usaha pandemi

COVID-19 telah memengaruhi industri di seluruh dunia. PT Bukit Asam Tbk juga menghadapi resiko ini. Beberapa kegiatan yang melibatkan banyak orang harus ditangguhkan. Hal ini berdampak besar pada kinerja karyawan dan program pengembangan karyawan PTBA.

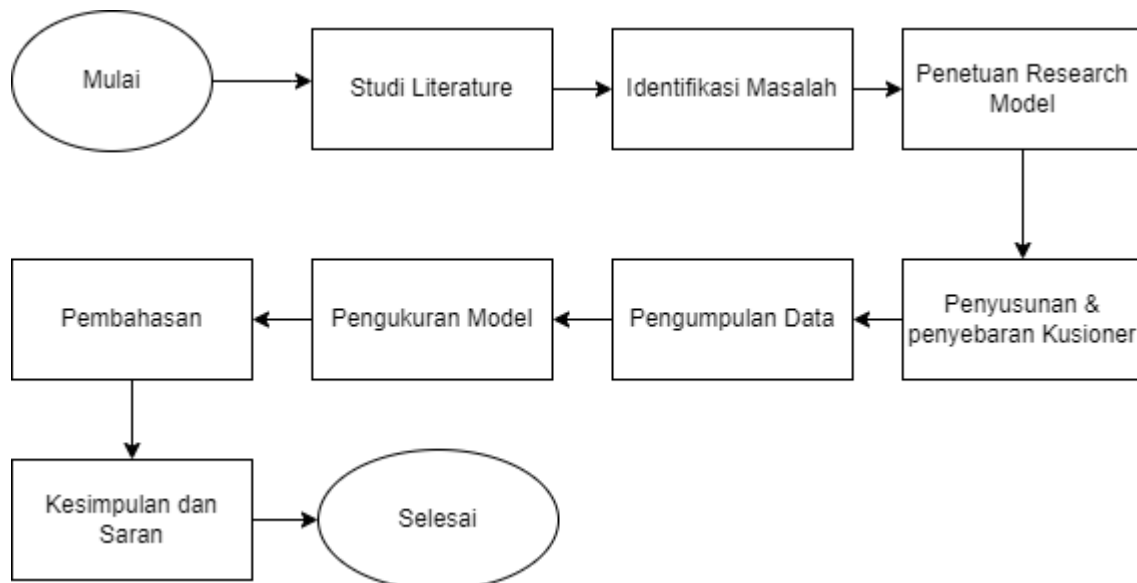
Untuk mengatasi tantangan tersebut dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, PT Bukit Asam Tbk tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya penerapan Knowledge Management dan Talent Management yang memudahkan karyawan dalam berbagi pengetahuan akan membantu meningkatkan kualitas talenta yang ada dan membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif dan beradaptasi dengan peningkatan daya saing, penyesuaian teknologi yang mempengaruhi keuntungan perusahaan.

Identifikasi, pengembangan, perawatan, dan menerapkan individu di tempat yang tepat adalah tujuan dari *talent management* [2]. Dengan menerapkan *Talent management* pada perusahaan akan memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja dengan *talent management* yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan mengalami peningkatan kinerja. Selain *talent management*, *knowledge management* juga menjadi salah satu dari elemen yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. *Knowledge management* adalah aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan dan memanfaatkannya sebagai kekayaan perusahaan. Berbagai strategi bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang tepat ke individu yang sesuai dalam waktu singkat, memungkinkan interaksi karyawan satu sama lain, membagi pengetahuan, serta menggunakan pengetahuan tersebut dalam rutinitas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan [3]. *Knowledge management* mengatur pengetahuan yang ada didalam perusahaan sehingga menjadi informasi yang berguna untuk inovasi dan juga evaluasi terhadap perusahaan. *Knowledge management* memiliki 3 unsur pendukung terciptanya *knowledge management* yaitu *people, technology, dan processes*. Sistem *talent management* yang dilaksanakan secara selaras dengan *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini selain *talent management* dan *knowledge management*, faktor lainnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah situasi di mana ada ketegangan yang mengakibatkan gangguan keseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada perasaan, metode kognitif, serta kesehatan pekerja [4]. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dalam proses pemberian tugas, dimana perusahaan melihat kemampuan seorang karyawan agar tidak terjadi kejenuhan oleh karyawan sehingga dapat mengakibatkan stress yang menimbulkan penurunan kinerja. Dengan adanya tantangan yang dihadapi, *knowledge management* dan *talent management* memiliki peran penting sebagai aset untuk memperluas pengetahuan dan konsep inovatif yang dapat diciptakan oleh karyawan suatu perusahaan, juga untuk mengurangi kebosanan kerja karyawan, sebagai antipasi stress kerja karyawan dalam bekerja.

Untuk menghadapi tantangan tersebut tentunya PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim telah menerapkan *knowledge management* dan *talent management*, salah satunya yaitu dengan adanya aplikasi BA-Pedia yang merupakan aplikasi pembelajaran mobile yang dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dengan menerapkan praktik *knowledge management* yang memfasilitasi karyawan untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan uraian diatas, agar penerapan *knowledge management* dan *talent management* dapat lebih maksimal dalam meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan analisis pengaruh *knowledge management*, *talent management*, serta stress kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah penerapan *knowledge management*, *talent management* sudah optimal dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dilakukan di PT. Bukit Asam Persero Tbk Tanjung Enim dan melibatkan beberapa tahapan, mulai dari awal hingga akhir seperti gambar berikut.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penelitian dimulai dengan meninjau literatur dari berbagai buku dan jurnal, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Setelah mengidentifikasi masalah, penelitian dilakukan dengan membuat research model dengan referensi literatur yang ada. Setelah menemukan model yang akan digunakan, kusioner dibuat, disesuaikan dengan literatur sebelumnya, dan didistribusikan. Setelah data dikumpulkan, data akan diproses dan dianalisis melalui teknik SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS. Tahap terakhir adalah membuat kesimpulan hasil analisis dan membuat saran.

2.1. Populasi dan Sampel

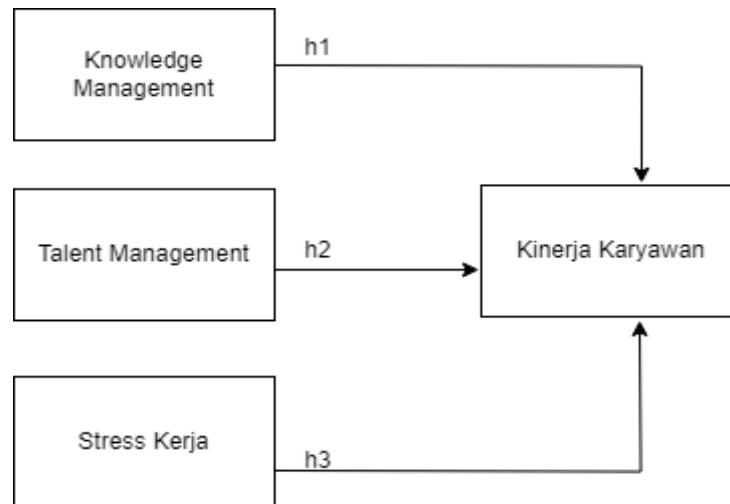
Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel tersebut terdiri dari semua 30 karyawan satker TI PT Bukit Asam Persero Tbk.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh melalui metode survei, yaitu kusioner. Kusioner diberikan dalam bentuk pernyataan menggunakan formulir Google yang diberikan kepada karyawan PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. Pengukuran ini menggunakan skala likert.

2.3. Research Model

Penelitian ini mengevaluasi dampak *knowledge managament*, *talent management*, dan *stress kerja* terhadap kinerja karyawan. Berikut gambaran research model yang digunakan untuk penelitian ini.



Gambar 2. Research Model

Berdasarkan gambar research model diatas, model penelitian ini memiliki 3 hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut.

Identifikasi karakteristik kecerdasan dan pembentukan budaya yang mendorong kerja sama dikenal sebagai Knowledge Management. Knowledge management dapat mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak keterampilan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Ini dapat mendorong kemajuan bagi setiap orang dan perusahaan. Knowledge management akan mendorong kinerja karyawan [5]. Berdasarkan penelitian menurut (Angelica 2022) knowledge management berdampak positif pada kinerja karyawan, maka hipotesisnya: *H1 = Variabel Knowledge Management berdampak positif terhadap kinerja karyawan*

Talent management mencakup lebih dari sekedar merekrut, melatih, dan menempatkan karyawan pada pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan sesuai dengan janji mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memperbarui keterampilan setiap karyawan, yang berdampak pada kinerja karyawan [5]. Berdasarkan penelitian menurut (Angelica 2022) Management talent berdampak positif pada kinerja karyawan., maka hipotesis dapat disimpulkan : *H2 = Variabel Talent Management berdampak positif terhadap kinerja karyawan*

Jika seorang karyawan diberi tugas, perusahaan pasti mengawasi kemampuan mereka untuk menghindari kejenuhan, yang dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya mengurangi kinerja mereka. Ini adalah contoh bagaimana stress kerja berdampak pada kinerja karyawan [6]. Berdasarkan penelitian menurut (Sugiarto, 2019) stress kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, maka hipotesis dapat disimpulkan: *H3 = Variabel Stress Kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.*

2.4. Penyusunan Kusioner

Penyusunan kusioner untuk setiap indikator yang diungkapkan dalam penelitian ini berdasarkan gambar berikut.

Tabel 1. Indikator kusioner

Variable	Indikator	Pertanyaan	Sumber
Knowledge Management	KM1	Perusahaan saya memotivasi saya untuk berinovasi dalam menghasilkan pengetahuan baru.	Angelica, (2022)
	KM2	Perusahaan saya menyediakan mekanisme	

		dan sarana untuk memberikan saya kesempatan memperoleh pengetahuan yang ada.
	KM3	Perusahaan saya memastikan untuk mengawasi penciptaan pengetahuan.
	KM4	Perusahaan saya memiliki mekanisme dan alat yang fleksibel untuk menyimpan pengetahuan.
	KM5	Perusahaan saya melindungi catatann hardcopy dan dokumen untuk menyimpan data.
	KM6	Perusahaan saya menyediakan fasilitas teknologi modern dan sistem informasi untuk menyimpan pengetahuan.
	KM7	Perusahaan saya menyediakan sarana teknologi modern dalam menularkan pengetahuan kepada sesama karyawan.
	KM8	Perusahaan saya menyediakan berbagi publikasi dan dokumen untuk menyebarkan pengetahuan secara rutin kepada karyawan.
	KM9	Perusahaan saya mencoba menanamkan budaya berbagi pengetahuan dikalangan karyawan.
	KM10	Pengetahuan yang relevan selalu tersedia bagi karyawan ketika dibutuhkan pada waktu tertentu.
	KM11	Perusahaan saya menyediakan fasilitas dan alat yang diperlukan untuk menerapkan pengetahuan yang ada.
	KM12	Perusahaan saya menyediakan lingkungan yang cocok bagi karyawan untuk bertukar Pengetahuan.
Talent management	TM1	Perusahaan saya adil dan transparan Angelica, mengenai kebijakan dan proses aquisisi talenta. (2022)
	TM2	
	TM3	
	TM4	
	TM5	
	TM6	
	TM7	
	TM8	
	TM9	

		membutuhkan talenta karyawan.
	TM10	Perusahaan saya berfokus pada promosi dan pengembangan itu kepada karyawannya.
	TM11	Perusahaan saya memiliki program pengembangan yang kuat yang akan berpengaruh dalam mempertahankan staff.
	TM12	Terdapat inisiatif dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Stress kerja	SK1	Pertentangan antar tugas yang harus ia lakukan Sugiarto,(2019) dan antara tanggung jawab yang ia miliki. 9)
	SK2	Tugas yang ia kerjakan melalui pandangan yang ia kerjakan.
	SK3	Tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.
	SK4	Pertentangan dengan nilai dan keyakinan saat bekerja.
	SK5	Ketidakjelasan dari saran kerja dan tujuannya.
	SK6	Kesamaran tentang tanggung jawab
	SK7	Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
Employee Performance	KK1	Saya mempertahankan standar kinerja yang tinggi. Angelica,(2022) 2)
	KK2	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya.
	KK3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.
	KK4	Saya dapat mengubah pekerjaan saya kapanpun situasinya menuntut.
	KK5	Saya menangani kerja tim secara efektif dalam menghadapi perubahan.
	KK6	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang fleksibel.
	KK7	Saya biasanya membantu rekan kerja ketika diminta atau dibutuhkan.
	KK8	Saya berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja secara aktif
	KK9	Saya memuji rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pengelolaan data menggunakan model persamaan struktural partial least squares (PLS-SEM). Hal ini disebabkan kemampuan SmartPLS untuk menangani model yang kompleks dan sampelnya tidak terbatas. [7].

3.1. Reliability

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengindikasikan konsistensi, keakuratan, dan ketepatan indikator dari setiap konstruk laten. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Reliabilitas diuji menggunakan uji reliabilitas *composite* dan *cronbach's alpha*. Komponen diterima jika reliabilitas *composite* dan *cronbach's alpha* melebihi 0,70 [8]. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini terkonfirmasi reliabilitas.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KK	0.934	0.938	0.945	0.657
KM	0.968	0.971	0.972	0.747
SK	0.936	0.938	0.948	0.725
TM	0.947	0.951	0.954	0.637

3.2. Discriminant Validity

Dalam pengukuran discriminant validity, pengukuran ini menggunakan nilai *cross loading*, *forner-larcker criterion*, dan *heterotrait-monotrait*. Nilai AVE paling tidak 0,50, dan nilai beban indikator harus setidaknya 0,70. Pengukuran diskriminasi validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Fornell Larcker Criterion

	KK	KM	SK	TM
KK	0.811			
KM	0.764	0.864		
SK	0.651	0.776	0.851	
TM	0.752	0.829	0.655	0.898

Karena nilai AVE melebihi 0,50, semua struktur memenuhi syarat Fornell-Larcker, yang menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE semestinya melebihi korelasinya melalui struktur variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria *fornell larcker criterion* [9].

Tabel 3. Hetero-trait-monotrait ratio (HTMT)

	KK	KM	SK	TM
KK				
KM	0.779			
SK	0.620	0.803		
TM	0.760	0.685	0.720	

HTMT adalah rata-rata korelasi antara masing-masing indikator dengan variabel tertentu. Semua konstruk memenuhi kriteria, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3, dan ambang kemungkinan diskriminasi yang dapat diterima jika nilai HTMT kurang dari 0,90 sebagaimana yang disarankan oleh panduan SMARTPLS [10]. Pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria.

Tabel 4. Cross Loadings

	KK	KM	SK	TM
KK1	0.836	0.709	0.900	0.860
KK2	0.740	0.622	0.755	0.792
KK3	0.764	0.732	0.693	0.712
KK4	0.875	0.595	0.660	0.721
KK5	0.761	0.499	0.525	0.579
KK6	0.879	0.652	0.719	0.718
KK7	0.849	0.448	0.625	0.597
KK8	0.811	0.577	0.502	0.651
KK9	0.768	0.652	0.706	0.702
KM1	0.667	0.754	0.730	0.684
KM2	0.725	0.954	0.763	0.785
KM3	0.743	0.717	0.629	0.655
KM4	0.690	0.952	0.685	0.749
KM5	0.685	0.948	0.664	0.768
KM6	0.527	0.855	0.548	0.606
KM7	0.744	0.810	0.785	0.776
KM8	0.608	0.939	0.635	0.699
KM9	0.559	0.885	0.537	0.654
KM10	0.675	0.911	0.722	0.768
KM11	0.505	0.839	0.494	0.570
KM12	0.640	0.763	0.706	0.768
SK1	0.710	0.644	0.854	0.742
SK2	0.690	0.692	0.765	0.813
SK3	0.756	0.648	0.910	0.866
SK4	0.766	0.697	0.796	0.801
SK5	0.762	0.701	0.942	0.901
SK6	0.652	0.621	0.828	0.717
SK7	0.721	0.612	0.851	0.807
TM1	0.594	0.545	0.619	0.715
TM2	0.628	0.703	0.664	0.764
TM3	0.637	0.700	0.662	0.812
TM4	0.680	0.574	0.620	0.703
TM5	0.822	0.733	0.842	0.888
TM6	0.700	0.756	0.778	0.746
TM7	0.738	0.625	0.834	0.783
TM8	0.721	0.625	0.775	0.766
TM9	0.708	0.668	0.869	0.890
TM10	0.737	0.661	0.756	0.790
TM11	0.569	0.563	0.739	0.781
TM12	0.830	0.753	0.882	0.909

Hasil nilai memenuhi kriteria, memiliki nilai sesuai dengan tabel dari ketiga kriteria disimpulkan discriminant terbukti valid.

3.3. Validitas

Untuk kontribusi menggambarkan validitas digunakan untuk validitas dari setiap kusioner [11]. pengukuran validitas baik jika nilai AVE melebihi atau dan 0,50.

Berdasarkan menunjukkan struktur memiliki dari 0,50, yang bahwa struktur AVE. Semua nilai, seperti yang Tabel 4 AVE yang menunjukkan memenuhi syarat. ini, dapat dibuat indikator telah persyaratan konvergen.

3.4. Uji

Metode SmartPLS melakukan uji struktural menguji koefisien jalur, model FIT, ukuran efek (F Square), dan koefisien determinasi (R Square) [12].

cross-loading setiap konstruksi yang di atas 0,70 4. Oleh karena itu, tersebut, dapat bahwa validity telah

Konvergen

memahami indikator dalam konstruk laten, konvergen mengevaluasi pertanyaan dalam Sebuah dianggap memiliki konvergen yang loading facror dan sama dengan 0,70

tabel 1 bahwa keseluruhan nilai AVE lebih menunjukkan memenuhi standar struktur memiliki ditunjukkan dalam melebihi 0,70, bahwa struktur Dari kedua kriteria kesimpulan bahwa memenuhi validitas

Struktural Model

bootstrapping digunakan untuk perhitungan dalam model. Metode ini

Tabel 5. R Square
R Square of Latent

Variable		
Variabel	R-square	R-square adjusted
KK	0.783	0.758

Tabel 6. F Square

	KK	KM	SK	TM
KK				
KMM	0.185			
SK	0.146			
TM	0.168			

Dalam analisis koefisien determinasi (R Square), jika nilai (R Square) lebih dari 50%, itu mengkonfirmasi bahwa model struktural adalah valid serta berkualitas tinggi. Untuk menghitung nilai efek (F Square), yang digunakan untuk mengukur dampak signifikan konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dalam penelitian ini, setiap hipotesa menampilkan nilai efek (F Square) yang melebihi dari 0.02, yang menunjukkan bahwa setiap variabilitas laten yang relevan dipengaruhi oleh hipotesa.

Tabel 7. Model FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.062	0.062
d_ULS	0.586	0.586
d_g	0.286	0.286
Chi-square	681.921	681.921
NFI	0.845	0.845

Analisis model fit digunakan untuk membuat kesimpulan apakah research model yang diciptakan sesuai atau tidak, menggunakan data yang terkumpul. Berdasarkan pedoman yang ditemukan di situs SMARTPLS Nilai SRMR harus dibawah 0,08 dan nilai NFI harus diatas 0,90 untuk melakukan analisis model fit. Menurut tabel 7, nilai NFI senilai 0,845, yang menunjukkan bahwa model fit tidak memenuhi syarat karena nilainya kurang dari 0,9, namun SMSR 0,062 menunjukkan bahwa model fit memenuhi kriteria jika nilainya lebih rendah dari 0,08. Jadi dapat disimpulkan data yang dipakai sesuai dengan persyaratan model fit.

3.5. Uji Hipotesis

Studi ini menerapkan uji hipotesis untuk menentukan validitas teori didasarkan pada model penelitian sebelumnya[13]. Uji hipotesis dilakukan dengan menilai nilai koefisien jalur (koefisien jalur) yang digunakan dalam prosedur bootstrapping yang menggunakan SmartPLS.

Tabel 8. Path Coefficients

	Original sample	Sample mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	keputusan	Hasil
KM → KK	0.339	0.375	0.104	3.258	0.001	Berpengaruh Serta signifikan	Diterima
SK → KK	0.472	0.431	0.200	2.360	0.018	Berpengaruh Serta signifikan	Diterima
TM → KK	0.493	0.449	0.167	2.952	0.003	Berpengaruh Serta signifikan	Diterima

Knowledge management, *talent management*, dan stress kerja meningkatkan kinerja karyawan, menurut hasil perhitungan koefisien jalur (path coefficient).

3.6. Pembahasan

Pertama, berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan variabel *knowledge management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan satker TI pada PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim, dimana nilai T statistics sebesar 3.258 dan P values sebesar 0,001 yang berarti hipotesis terdukung. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan *knowledge management* perlu diterapkan karena dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik penerapan *knowledge management* pada perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karena proses pengelolaan pengetahuan yang diperoleh dan diciptakan dikelola dengan baik sehingga kinerja pegawai dalam bekerja dapat meningkat dengan lebih baik. Hasil ini sesuai dengan teori (Kosasih & Budiani) yang menyatakan bahwa *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan melalui prosedur kerja dan personal *knowledge* yang bersinergi sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Hana, 2022), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan. Rahmat (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Kedua, variabel *talent management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan satker TI pada PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim, dimana nilai T statistics sebesar 2.962 dan P values sebesar 0.003 yang berarti hipotesis terdukung. Oleh karena itu dapat disimpulkan *talent management* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan *talent management* dalam hal pelatihan pengembangan pembelajaran memerlukan identifikasi, pelatihan dan juga program pengembangan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan dapat mengelola keterampilannya, maka dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Pella & Inayati yang mengungkapkan bahwa salah satu manfaat dari *talent management* adalah tersediannya karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Hilma) variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Talent management* sangatlah penting untuk perusahaan agar proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih optimal yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai visi perusahaan.

Ketiga, variabel *stress kerja* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan satker TI pada PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim, dimana nilai T statistics sebesar 2.360 dan P values sebesar 0.018 yang berarti hipotesis terdukung. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Sugiarto, 2019), dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup kuat, positif dan signifikan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi

ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stress kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, menunjukkan *talent management*, *stress kerja* dan *knowledge management* memengaruhi kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim pada satker TI. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh *knowledge management*, *talent management*, serta *stress kerja* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari karyawan aktif di satker teknologi informasi PT. Bukit Asam Persero Tbk Tanjung Enim. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0 dan analisis modeling Partial Least Squares Struktural (PLS-SEM). Hasil studi menekankan bahwa model penelitian telah menghasilkan hasil yang signifikan dan positif. Selain itu, masing-masing dari tiga hipotesis yang diterima telah mendapatkan dukungan kuat. Sesuai dengan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan *knowledge management*, *talent management*, dan *stress kerja*, akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya kinerja para karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan *knowledge management* serta *talent management* memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] PRASETYO, Rahmat Dodi; Hasibuan, Sawarni. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Industri Jasa Perbankan (BPD). *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 2019, 11.1: 12.
- [2] HARMEN, Hilma. Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 2018, 4.2.
- [3] DARMAWATI, Hani. Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2021, 36-41.
- [4] SUGIARTO, Meitoni; Waskito, Jaka; Jalil, Mahben. Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2019, 11.2: 144-157.
- [5] MANTOW, Hana Angelica Daniella, et al. The Effect Of Knowledge Management And Talent Management On Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 2022, 26.1: 51-66.
- [6] AMANDA, Resa; Suherman, Enjang; Hidayty, Dwi Epty. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2022, 8.4.
- [7] MUSYAFFI, Ayatulloh Michael; Khairunnisa, Hera; Respati, Dwi Kismayanti. *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books, 2022.
- [8] NAPITUPULU, Bonar Bangun Jeppri, et al. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Inovasi: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2021, 4.1: 253-268.
- [9] AMRI, et al. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2022, 5.1: 27-33.
- [10] ERMAWATI. The Effect of Knowledge Management on Employee Performance. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 2023, 1.2: 47-58.
- [11] ARIAWAN, Joko. Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *LITERATUS*, 2022, 4.1: 272-282.
- [12] HASBI, Andi; Ab, Ahmad. Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Journal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 2020, 10: 199-220.

- [13] MALIKA, Divya; Irfani, Aminuddin. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2022, 45-48.



ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi

is licensed under a [Creative Commons Attribution International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)