

Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno Hatta

Samier Fadhel Al-Amrie, Aminuddin Irfani, Dudung Abdurrahman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Email: samierfa.fa@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—*This research aims to find out how employees are performing at Post Office Deliver Center Soekarno Hatta. In addition, giving of knowledge and improve talent of work given to employee of Post Office Deliver Center Soekarno Hatta should be considered because the lack of knowledge of the employee and developing human resources of two things can affect the employee's performance. This research uses descriptive and verification methods with the number of respondents as many as 31 people using data collection techniques in field research, library research and Interview. The results of this study concluded that there was an influence between Knowledge Management and Talent Management on employee performance at Post Office Deliver Center Soekarno Hatta.*

Keywords—*Employee Performance, Knowledge Management, Talent Management*

Abstrak—*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno Hatta. Selain itu, pemberian ilmu pengetahuan dan manajemen talenta yang harus diperhatikan karena kurangnya pemberian dua hal tersebut kepada karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikasi dengan jumlah responden sebanyak 31 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno Hatta.*

Kata Kunci—*Knowledge Management, Talent Management, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia (persero) yang merupakan (BUMN) bergerak dalam bidang jasa pelayanan logistik dan kurir. Dalam perkembangan zaman yang begitu pesat. PT Pos merupakan badan usaha milik negara yang pada masanya menjadi no.1 dalam pengiriman barang, namun karena pesatnya perkembangan teknologi serta informasi PT Pos

Indonesia mengalami pergeseran bisnis yang sangat tajam dan signifikan. Pengiriman pesan singkat melalui smartphone serta melalui internet seiring berjalannya waktu menggantikan peran surat pos. Upaya PT. Pos untuk meningkatkan atau mendapatkan sumber daya manusia yang baik tidaklah mudah, seperti kurangnya penerapan Knowledge Management terutama dalam bagaimana karyawan itu sendiri mendapatkan, mencari, menyebarkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan kedalam masing-masing individu. Serta bagaimana PT. Pos sendiri mempertahankan serta merekrut karyawan yang sesuai dengan kriteria dan standar dari perusahaan tersebut, walaupun sudah adanya usaha dari perusahaan, tidaklah mudah jika tidak adanya usaha konkrit dan kemauan dari masing-masing individu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “bagaimana pengaruh implementasi *knowledge management* dan *talent management* secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan kantor pos delivery center cabang soekarno-hatta?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *knowledge management* di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *talent management* di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi *knowledge management* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis *talent management* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis *knowledge management* dan *talent management* secara

simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta.

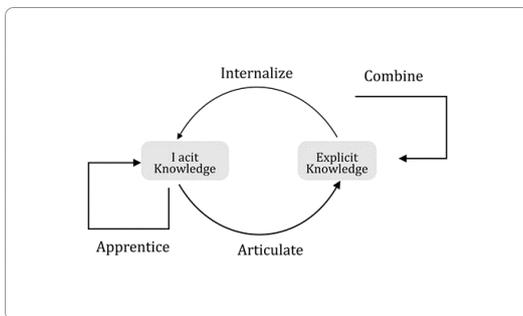
II. LANDASAN TEORI

Knowledge Management. Menurut (King W.R 2009), dasar dari knowledge management yaitu manusia tidak mampu menggambarkan secara utuh potensi otak secara maksimal, organisasi juga secara keseluruhan tidak mampu memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki. Sehingga dengan melalui *knowledge management* organisasi mencoba belajar menciptakan pengetahuan yang berguna, berpotensi dan siapapun dapat menggunakannya pada suatu waktu guna memberi perubahan bagi performa organisasi. Karyawan harus dapat terus menambah pengetahuannya serta tidak berfokus pada sistem yang ada saja” (Kosasih 2007).

Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management*, yaitu:

1. Ilmu pengetahuan merupakan hal yang sangat penting.
2. Ilmu pengetahuan mampu memberikan solusi dalam berbagai masalah organisasi.
3. Ilmu pengetahuan mampu memberi perubahan kepada setiap organisasi.

Menurut Nonaka (1991) mengatakan bahwa terdapat Jenis *knowledge management* yaitu:



Gambar 1. Management

Dapat dikatakan tacit knowledge merupakan pengetahuan yang didapat oleh masing-masing individu Penelitian Sonafa Mayrani Muchtar Harahap (2018) menguji bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil positif signifikansi antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian menurut Endrokles.Y. Monsow, Roy F. Runtuwene, dan Wehelmina Rumawas (2018) tentang *knowledge management* menunjukkan Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan *Knowledge Management* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum

diluar pekerjaan.

Talent Management. Menurut Kusumawardani (2016) manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial. Manajemen talenta diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Dalam manajemen talenta analisis yang dilakukan meliputi tiga proses yaitu *Input, Proccess, dan Output*. Dan investasi berupa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat kaitan yang sangat signifikan pada manajemen talenta terhadap kinerja karyawan (Pratt, et al., pada Bethke-Langenegger, et al., (2011:9)

Dari definisi para ahli di atas dapat dikatakan tujuan dari manajemen talenta antara lain seperti:

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.
4. *To find the right man for the right place.*
5. Untuk memastikan adanya peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk bisa meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
6. Untuk Menyusun proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.

Dari kutipan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegunaan adanya talent management pada suatu perusahaan dapat dikatakan mampu meningkatkan kualitas karyawan yang diinginkan oleh perusahaan, serta mampu memberi dampak positif bagi perusahaan karena mereka mendapatkan serta dapat mempertahankan karyawan terbaik yang mereka miliki sebagai asset terpenting dari perusahaan serta mendapatkan hasil.

Kegiatan pada *talent management* pada suatu perusahaan harus dijalankan melalui manajemen yang satu kesatuan bagian dengan demikian, perusahaan harus menghasilkan suatu lembaga khusus *Talent Tanagement* dan tidak

bertumpu pada *human resources department* agar menghasilkan output yang maksimal.

PT Pos Indonesia (persero) yang merupakan (BUMN) bergerak dalam bidang jasa pelayanan logistik dan kurir. Dalam perkembangan zaman yang begitu pesat. PT Pos merupakan badan usaha milik negara yang pada masanya menjadi no.1 dalam pengiriman barang, namun karena pesatnya perkembangan teknologi serta informasi PT Pos Indonesia mengalami pergeseran bisnis yang sangat tajam dan signifikan. Pengiriman pesan singkat melalui smartphone serta melalui internet seiring berjalannya waktu menggantikan peran surat pos.

Upaya PT. Pos untuk meningkatkan atau mendapatkan sumber daya manusia yang baik tidaklah mudah, seperti kurangnya penerapan *Knowledge Management* terutama dalam bagaimana karyawan itu sendiri mendapatkan, mencari, menyebarkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan kedalam masing-masing individu. Serta bagaimana PT. Pos sendiri mempertahankan serta merekrut karyawan yang sesuai dengan kriteria dan standar dari perusahaan tersebut, walaupun sudah adanya usaha dari perusahaan, tidaklah mudah jika tidak adanya usaha konkrit dan kemauan dari masing-masing individu. Dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang yang ditunjukkan pada Table 1.

No.	Unit	Ukuran Populasi (N)
1.	Supervisor	1
2.	Staff Supervisor	2
3.	Mandor SKH	2
4.	Mandor PKH	2
5.	Antaran	24
	Jumlah	31

Adapun masalah yang penulis temukan saat melakukan pada HRD dan juga Manager *Knowledge Management* perusahaan. Kantor pos belum melakukan implementasi *knowledge management* dengan baik dan juga penerapan manajemen talenta yang belum menjadi satu kesatuan lembaga pada kantor pos delivery center terhadap karyawannya dan perusahaan belum memenuhi hal itu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, *Knowledge Management* yang dilakukan oleh kantor pos kurang maksimal. Implmentasi *Knowledge Management* pada objek penelitian masih kurang maksimal,

ini dapat dilihat dari bagaimana masing-masing individu atau karyawan masih belum memiliki keinginan yang kuat dalam mengimplementasikan *Knowledge Management* pada masing masing pekerjaannya. Terutama pada bagaimana karyawan tersebut mencari inisiatif untuk mencari ilmu pengetahuan yang pada dasarnya berguna dalam pekerjaannya masing-masing karyawan tersebut, agar pekerjaannya lebih efektif dan efisien namun tetap menghasilkan *output* yang tetap baik, selanjutnya masih kurangnya keinginan dari diri masing-masing karyawan mengenai bagaimana karyawan memperoleh pengetahuan tersebut, ini dapat terapkan dengan cara yang sederhana seperti dalam pengalaman masing-masing, wawasan yang didapat serta untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya masalah dalam *knowledge sharing* dimana karyawan masih belum ada keinginan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pada dasarnya berbagi ilmu pengetahuan dapat didapat melalui diri sendiri maupun dari individu yang lainnya, pengalaman maupun pengetahuan yang didapat dapat membuat masing-masing individu maupun karyawan lain mempersingkat serta membuat pekerjaan karyawan efektif serta efisien, dan yang selanjutnya mengenai aplikasi dari masing masing tersebut dikatakan bahwa aplikasi dari *Knowledge Kanajemen* hingga *Talent Management* masih dikatakan kurang karena kurangnya minat dan juga usaha yang di lakukan oleh masing-masing karyawan maupun organisasi tersebut.

(H1 : *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Karyawan)

Menurut penelitian Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya (2017), menyimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif yang signifikansi dengan kinerja karyawan, hal ini bermakna Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel *Knowledge Management*, kinerja karyawan, kinerja perusahaan sudah dijalankan dengan baik namun tetap menjadi perhatian.

(H2 : *Talent Management* berpengaruh positif signifikansi terhadap Kinerja Karyawan).

Menurut penelitian yang dilakukan Oleh Dr. Puja Sareen dan Dr. Shikha Mishra (2016) menyatakan bahwa *consistent with the analysis and therefore the above study, the talent management is positively associated with the general organizational performance. But there's is a partial impact of the practices on the performance. The worker feel thatso as to boost its talent management and also the performance and productivity, the organizations can improve their learning and development initiatives and also focus a touch more on their retention strategies.* Yang berarti bahwa *Talent Management* berpengaruh kepada kinerja karyawan namun improvement harus tetap dilakukan agar lebih baik lagi.

(H3 : *Knowledge Management* dan *Talent Management* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan diolah dengan menggunakan program.

Pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai responden penelitian. Teknik Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila seluruh populasi digunakan sebagai sampel dan dilakukan apabila populasinya kurang dari 30 orang. Maka terpilih sebanyak 31 orang karyawan.

Tabel 2 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Knowledge Management

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	<i>Knowledge Discovery</i>	120,7	Tinggi	Baik
2.	<i>Knowledge Capture</i>	127	Tinggi	
3.	<i>Knowledge Sharing</i>	116	Cukup	
4.	<i>Knowledge Applicarion</i>	127,3	Tinggi	
Rata-rata		122,8	Tinggi	

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pembobotan di atas adalah variabel *Knowledge Management* menghasilkan skor rata-rata sebesar 122,7 dengan kategori yang “Tinggi”, yang artinya *Knowledge Management* sudah berjalan dengan baik. Namun ini berbanding terbalik dari fakta dilapangan yang menyebut *Knowledge Management* belum berjalan baik pada Kantor Pos Delivery Center cabang Soekarno-Hatta. Walaupun ada dimensi yang dikatakan “Cukup” yang berarti masih harus dalam tindak lanjut karyawan.

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Talent Management

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	<i>Recruitmen</i>	109	Cukup	Sedang
2.	<i>Retain</i>	106,3	Cukup	
3.	<i>Development</i>	116,3	Tinggi	
Rata-rata		110,5	Cukup	

Kesimpulan dapat ditarik Dengan demikian dapat diambil bahwa variabel *Talent Management* pada Kantor Pos Delivery Center dinilai “Sedang atau Cukup”, itu dapat terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel *Talent Management* yaitu *Recruitment*, *Retain*, dan *Development* sudah dapat dikatakan cukup dalam penerapannya. Artinya perlu banyak perhatian yang cukup untuk karyawan dan juga perusahaan itu sendiri.

Tabel... Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi	Kategori
1.	Kualitas Kerja	124	Tinggi	Baik
2.	Kuantitas Kerja	124	Tinggi	
3.	Tanggung Jawab	128	Tinggi	
4.	Kerjasama	124,5	Tinggi	
5.	Inisiatif	113	Cukup	
Rata-rata		122,7	Tinggi	

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variable kinerja karyawan pada Kantor Pos Delivery Center Delivery Center dinilai baik, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Namun masih ada kategori “Cukup” yang perlu menjadi perhatian bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,464	5,054		,779	,443
	X1 (KM)	,372	,072	,423	5,180	,000
	X2 (TM)	,619	,088	,578	7,071	,000

a. Dependent Variable: Y (KK)

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- X₁ : *Knowledge Management*
- X₂ : *Talent Management*
- e : Error

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 2,464 + 0,372X_1 + 0,619X_2$$

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 2,464. Artinya jika *Knowledge Management* dan *Talent Management* bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2,464.
2. Variabel *Knowledge Management* memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,372. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada *Knowledge Management*, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,372.
3. Variabel *Talent Management* memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,619. Ini juga menunjukkan hubungan positif *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada *Talent Management*, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,619.

Uji Hpotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151,969	2	575,984	25,517	,000 ^b
	Residual	632,028	28	22,572		
	Total	1783,996	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung sebesar 25.517 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000

dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 25.517 > ftabel = 3.33 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tinggi (64,6%) yang signifikan dari *Knowledge Management* dan *Talent Management* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.620	4,751

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,646 atau 64,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Management* dan *Talent Management* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Delivery Center cabang Soekarno-Hatta sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 64,6\% = 35,4\%$ lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh knowledge management dan talent management terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

7. Implementasi *Knowledge Management* pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori yang Tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing, knowledge application*. Sudah bernilai sangat tinggi Hal ini menyatakan bahwa pihak perusahaan sudah menyampaikan ilmu pengetahuan yang baik dan juga disebarkan secara merata kepada seluruh karyawan.
2. Tingkat *Talent Management* pada Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori yang cukup atau sedang. Artinya *Talent Management* dapat dirasakan cukup terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya *recruitment, retain, development*. Hal ini menyatakan bahwa karyawan mempunyai keinginan mencapai prestasi namun tetap menjadi perhatian oleh perusahaan agar lebih baik lagi.

3. Kinerja Karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya Kinerja Karyawan dapat dikatakan sangat tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu yang diantaranya Dimensi kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Artinya pihak perusahaan telah menciptakan karakter serta hasil yang baik terhadap para karyawannya.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta. Hal ini ditunjukkan oleh variabel *knowledge management* yang berada dalam kategori tinggi yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *Talent Management* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta. Hal ini ditunjukkan oleh variabel *talent management* yang berada dalam kategori tinggi yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
6. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel *Knowledge Management* (X1) dan variabel *Talent Management* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh dari variabel *Knowledge Management* (X1) dan variabel *Talent Management* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. SARAN

1. Pemberian ilmu pengetahuan pada karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta sudah menginjak angka tinggi. Namun bukan berarti perusahaan harus memberhentikan pemberian berupa ilmu pengetahuan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang diberikan karena merasa cukup dengan hasil tersebut. Perusahaan harus tetap melakukan kegiatan tersebut karena pengetahuan merupakan faktor penting untuk kemajuan perusahaan dalam bidang keahlian dari para karyawannya.
2. Pemberian pengembangan pada karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta sudah menginjak angka cukup. Namun bukan berarti perusahaan harus memberhentikan pemberian berupa pengembangan terhadap sumber

daya manusia yang diberikan karena merasa cukup dengan hasil tersebut. Perusahaan harus tetap melakukan kegiatan tersebut karena pengembangan merupakan faktor penting untuk kemajuan perusahaan dalam bidang keahlian dari para karyawannya.

3. Kinerja karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta sudah cukup baik. Para karyawan di Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno-Hatta mampu memberikan hasil akhir yang baik dan juga mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Karyawan tersebut memiliki rasa kesadaran diri yang baik atas tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Saran konkrit untuk perusahaan dalam implementasi *knowledge management* dan *talent management* agar dibentuknya suatu badan khusus yang menangani masalah tersebut, jadi *human resources department* tidak menjadi tumpuan dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen talenta dan juga *knowledge management*.
5. Agar adanya umpan balik antara perusahaan kepada karyawan maupun karyawan kepada perusahaan, maka agar disertakan pengarahan yang baik serta jelas yang dilakukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan secara merata.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bethke-Langenegger, Pamela., Mahler, Philippe., dan Staffel, Bruno. 2011. Effectiveness of talent management strategies. *European*.
- [2] Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal manajemen Perhotelan*, Vol. 3, no. 2. Pg 80-88.
- [3] Kusumowardani, Ayu dan Suharnomo. (2016). Analisis pengaruh Manajemen Talenta dan Global Minsed terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Itention dengan Komitmen Organissai. *Diponegoro Journal of Management*. 5(3): 1-15.
- [4] King, W.R. (2009) *Knowledge Management and Organizational Learning*. *Annals of Information Systems* 4, DOI, Springer Science+Business Media, LLC 2009. Pittsburgh.
- [5] Nonaka, I. (1991). "The knowledge-creating company", *Harvard Business Review*, (November-December), hal 96-104.