

ABSTRAK

Pertambangan batubara selama satu dasawarsa belakangan ini telah berperan besar dalam mendukung pembangunan nasional. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada sebuah perusahaan, yaitu PT. Bukit Asam. PT Bukit Asam Tbk (PTBA) masih mencetak kinerja positif hingga Desember 2020 meski terimbas pandemi Covid-19 serta fluktuasi dan lesunya harga batu bara dunia. Untuk dapat menghadapi tantangan tersebut, perusahaan PTBA membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia yang baik. Karena itu, penting bagi perusahaan PT. Bukit Asam di lokasi Lampung ini, dengan sasaran untuk dapat memelihara adanya perilaku kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik di kemudian hari, dengan cara memastikan adanya *talent management* yang baik dan *knowledge management*.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat *talent management*, *knowledge management* dan kinerja karyawan di PT. Bukit Asam. Serta penelitian ini pula bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan teknik deskriptif kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui data primer dengan kuisioner. Sample yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 134 karyawan PT. Bukit Asam cabang Lampung. Sedangkan teknik analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan (Uji F), variabel Talent Management (X_1) dan Knowledge Management (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat yaitu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57.237 > 3.070$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T), variabel talent management (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.527 < 3.070$) dan tingkat signifikansi $0.129 > 0.05$. Sedangkan variabel knowledge management (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.568 > 3.070$) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bukit Asam hanya dipengaruhi oleh faktor knowledge management dari karyawan itu sendiri dibandingkan talent management yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, kegiatan knowledge management perlu dilakukan secara intensif guna mendorong kinerja karyawan PT. Bukit Asam.

Kata Kunci: Pertambangan, *Talent Management*, *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan