

SKRIPSI

***ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT
MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA
iNi ViE HOSPITALITY BALI***



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

**Oleh:
SEREN INDAH NADEAK
NIM: 2015744080**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**ANALISIS *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT
MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
iNi ViE HOSPITALITY BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

SEREN INDAH NADEAK

NIM: 2015744080

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Knowledge Management* dan *Talent Management* Terhadap *Employee Engagement* Pada iNi ViE Hospitality Bali
2. Penulis
 - a. Nama : Seren Indah Nadeak
 - b. NIM : 2015744080
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 21 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Siwantara'.

I Wayan Siwantara, SE., M
NIP. 196503071992031002

Pembimbing II,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gede Santanu'.

Dr. Gede Santanu, SE., MM
NIP. 196007241990031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA *iNi ViE HOSPITALITY*
BALI**

Oleh:

SEREN INDAH NADEAK
NIM: 2015744080

Disahkan:

Penguji I



**Dra. Ni Luh Putu Inten
Rumini, M.Agb
NIP. 196210101989112001**

Ketua Penguji



**Dr. Gede Santanu, SE., MM
NIP. 196007241990031002**

Penguji II



**Dra. Sagung Mas
Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002**

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua




**Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,
MBA., Ph.D.
196409291990032003**

Badung, 21 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



**Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seren Indah Nadeak
NIM : 2015744080
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional /
Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis *Knowledge Management* Dan *Talent Management* Terhadap *Employee Engagement* Pada iNi ViE Hospitality Bali” adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis tertera dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 17 Juli 2024



Seren Indah Nadeak

NIM: 2015744080

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Selalu mengandalkan Tuhan di dalam setiap perjalanan hidup”

PERSEMBAHAN:

Dalam proses penyelesaian skripsi ini saya secara pribadi ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menjadi sumber kekuatan saya selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung. Terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya dan keluarga tercinta, yang telah mendukung saya selama menempuh pendidikan baik dari segi materi dan memberikan semangat. Kepada dosen pembimbing saya, terima kasih atas bimbingan, kesabaran dan ilmu yang sangat berharga. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya yang telah memberikan motivasi dan semangat tanpa syarat. Semua dari mereka yang berperan dalam perjalanan ini, karya ini saya persembahkan untuk kalian semua. Semoga karya ini bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa datang.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap keterlibatan karyawan pada iNi ViE Hospitality Bali yang dilatar belakangi oleh kondisi manajemen pengetahuan dan manajemen talenta yang kurang baik. Bertujuan untuk mencari tahu pengaruh secara parsial dan simultan antara manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap keterlibatan karyawan iNi ViE Hospitality Bali. Populasi penelitian ini berjumlah 935 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebesar 93 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian uji t pada penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel yaitu *knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di iNi ViE Hospitality Bali sedangkan variabel *talent management* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *employee engagement* di iNi ViE Hospitality Bali. *Knowledge management* dan *talent management* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di iNi ViE Hospitality Bali. *Knowledge management* berkontribusi sebesar 48% terhadap *employee engagement* sedangkan *talent management* memiliki kontribusi negatif terhadap *employee engagement*. Sehingga sisa sebesar 52% *employee engagement* dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar dari penelitian ini. Adapun luaran dari penelitian ini membuat sebuah *daily culture book*, infografis dan form evaluasi untuk mendapatkan *feedback* dari karyawan mengenai *employee engagement* guna meningkatkan *knowledge management* dan *talent management* pada perusahaan.

Kata kunci: *Knowledge Management, Talent Management, Employee Engagement, iNi ViE Hospitality*

ABSTRACT

This research was conducted to analyze knowledge management and talent management on employee involvement at iNi ViE Hospitality Bali which was motivated by poor conditions of knowledge management and talent management. Aims to find out the partial and simultaneous influence of knowledge management and talent management on employee engagement at iNi ViE Hospitality Bali. The population of this study was 935 employees. The sample used was 93 people using the Slovin formula. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The results of the t test research in this study show that each variable, namely knowledge management, has a positive and significant effect on employee engagement at iNi ViE Hospitality Bali, while the talent management variable has a significant negative effect on employee engagement at iNi ViE Hospitality Bali. Knowledge management and talent management simultaneously have a positive and significant influence on employee engagement at iNi ViE Hospitality Bali. Knowledge management contributes 48% to employee engagement while talent management has a negative contribution to employee engagement. So, the remaining 52% of employee engagement can be explained by other factors or variables outside of this research. The output of this research is creating a daily culture book, infographics and evaluation form to get feedback from employees regarding employee engagement in order to improve knowledge management and talent management in the company.

Keywords: *Knowledge Management, Talent Management, Employee Engagement, iNi ViE Hospitality*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis *Knowledge Management* Dan *Talent Management* Terhadap *Employee Engagement* Pada iNi ViE Hospitality Bali” tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa hambatan dan kesulitan, namun atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak maka hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Maka dengan itu pula kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala petunjuk, bimbingan dan bantuannya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nym. Indah Kusuma Dewi, SE,MBA.,PH.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak I Wayan Siwantara, SE., M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. Gede Santanu, SE.,MM. selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah penuh kesabaran dalam memberikan motivasi, saran dan petunjuk bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Ibu Sudastriani selaku *Director of Human Resources and Legal* iNi ViE Hospitality yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
7. Ibu Wulandari selaku *Manager Human Resources* yang telah membimbing selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
8. Ibu Diah selaku *Coordinator Training and Development* yang telah membimbing selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) berlangsung dan telah mengajarkan serta memberikan informasi terkait kebutuhan penelitian ini dalam hal *employee engagement* khususnya dalam hal *knowledge management*.
9. Bapak Anjiska Pratama selaku *Human Capital Advisor and Development Coordinator* yang telah membimbing dan mengajarkan khususnya dalam hal *talent management* serta menginspirasi penulis di dunia *Human Resources* ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu dan membantu kelancaran selama proses perkuliahan.
11. Seluruh karyawan iNi ViE Hospitality yang telah memberikan saran dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat serta bantuan baik secara material dan moral dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini dapat menjadi rampung berkat bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis mohon kritik dan saran yang membangun untuk skripsi ini agar dapat menjadi sesuai dengan apa yang diharapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan penelitian ini.

Badung, 17 Juli 2024
Seren Indah Nadeak

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
SURAT KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	11
1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis	11
1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis.....	12

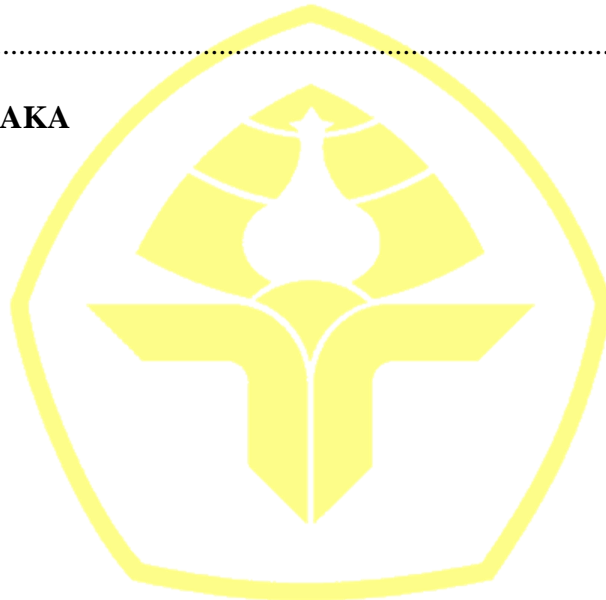
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teoritis	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.3 <i>Knowledge Management</i>	25
2.1.4 <i>Talent Management</i>	29
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Konsep Dan Hipotesis	40
2.3.1 Kerangka Berpikir dan Konsep	40
2.3.2 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47
3.2.1 Populasi	47
3.2.2 Sampel	47
3.3 Variabel Penelitian	50
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)	50
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)	50
3.4 Sumber Data	51
3.4.1 Data Primer	51
3.4.2 Data Sekunder	51
3.5 Jenis Data	51
3.5.1 Data Kuantitatif	51
3.5.2 Data Kualitatif	52
3.6 Metode Pengumpulan Data	52
3.6.1 Observasi	52

3.6.2 Kuesioner	53
3.6.3 Wawancara	53
3.6.4 Dokumentasi.....	54
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	54
3.7.2 Skala Pengukuran Instrumen.....	56
3.7.3 Instrumen Penelitian.....	56
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	60
3.7.5 Analisis Statistik Deskriptif	62
3.7.6 Analisis Korelasi	63
3.7.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
3.7.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
3.7.9 Uji Hipotesis.....	65
3.7.10 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Gambar Umum Obyek Penelitian	68
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	68
4.1.2 Bidang Usaha	69
4.1.3 Struktur Organisasi.....	77
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan.....	78
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	83
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	83
4.2.2 Karakteristik Responden	88
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	92
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	100
4.2.5 Analisis Korelasi	103

4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	106
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	107
4.2.8 Hasil Uji Hipotesis	108
4.2.9 Pembahasan	111
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	117
4.3.1 Implikasi Teoritis	117
4.3.2 Implikasi Praktis.....	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran.....	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

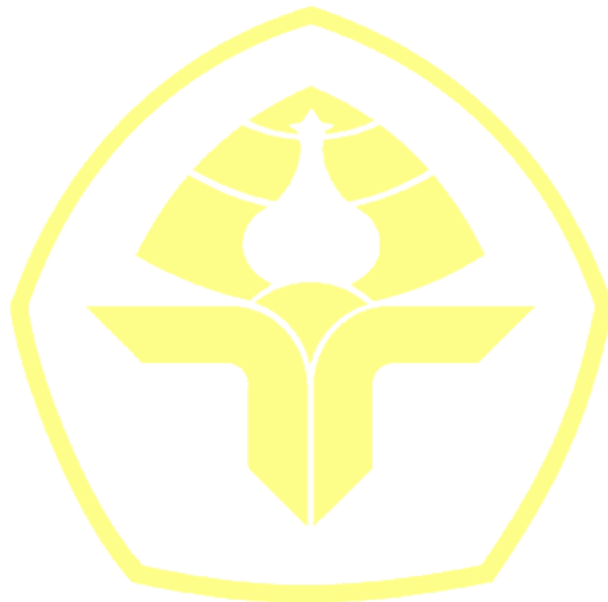


**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Employee Resign</i> iNi ViE Hospitality	6
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Jumlah Responden iNi ViE Hospitality	49
Tabel 3.2 Bobot Penilaian Pertanyaan	56
Tabel 3.3 Identifikasi Variabel dan Indikator	57
Tabel 3.4 Kategori Interval Skala Likert.....	63
Tabel 3.5 Interval Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	93
Tabel 4.7 Kategori Interval Skala Likert.....	94
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden <i>Knowledge Management</i>	94
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden <i>Talent Management</i>	97
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden <i>Employee Engagement</i>	100
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	102
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	103

Tabel 4.13 Interval Koefisien Korelasi	105
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi X1 dengan Y	105
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi X2 dengan Y	106
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	107
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	109
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	109
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	111



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Attendance late in Report 2023</i>	7
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	42
Gambar 4.1 Logo iNi ViE Hospitality Bali	70
Gambar 4.2 Cangu Cabana Resort Villa	74
Gambar 4.3 Tropical Temptation Beach Club	75
Gambar 4.4 Svaha Spa	75
Gambar 4.5 Sanctuary Umalas	76
Gambar 4.6 Struktur Organisasi HCD iNi ViE Hospitality	78
Gambar 4.7 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas	104

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Barcode Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Jawaban Karakteristik Responden

Lampiran 5 Hasil Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 6 Tabulasi Data Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi

Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 9 Hasil Multikolinearitas, Uji t dan Regresi Linear Berganda

Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 13 Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi

Lampiran 14 Proses Bimbingan Skripsi

Lampiran 15 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 16 Luaran Penelitian

Lampiran 16 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa

Lampiran 17 Bukti Penggunaan Luaran Pada Perusahaan

Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup Peneli

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan maupun organisasi karena memiliki peran kunci kesuksesan bagi perusahaan dan organisasi tersebut. Dalam perkembangan bisnis yang semakin kompetitif tentunya menjadi sulit bagi perusahaan untuk mengelola dan melibatkan tenaga kerja karena melihat tanggung jawab dan tantangan baru menjadi sangat penting untuk keberhasilan organisasi, Kavyashree, *et al* (2023). Adanya tantangan baru dalam bisnis yang semakin ketat antara satu dengan yang lainnya membuat perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan handal dalam mengambil peran aktif untuk menghadapi persaingan yang semakin tinggi. Eri Susan (2019) menyatakan bahwa pengembangan SDM yang baik akan membantu karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi perkembangan sebuah perusahaan (Chena & Cui, 2022).

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki perilaku yang masuk ke dalam kategori *engaged*. *Employee engagement* merupakan alat yang tepat untuk membantu organisasi

dalam mendapatkan keunggulan kompetitif karena sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat berharga. *Employee Engagement* adalah sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan terhubung dengan perannya dalam bekerja baik secara fisik, kognitif, maupun secara emosi.

Menurut Nidan (2016), penggerak keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pekerja. Keterikatan karyawan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, pembentukan tim yang efektif, serta terciptanya hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer. Allameh et al. (2014) juga menyatakan bahwa terdapat dampak positif antara keterikatan karyawan dengan kinerja mereka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa antusias dan puas dengan pekerjaannya, mereka telah mencapai tingkat keterikatan yang tinggi, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian oleh Masduki dan Pipih (2021) mendukung temuan tersebut dengan mengidentifikasi adanya korelasi linear yang signifikan antara manajemen pengetahuan dan keterikatan karyawan terhadap kinerja mereka. Society for Human Resource Management (2014) menyatakan bahwa organisasi dengan karyawan yang sangat terlibat memiliki keuntungan lebih besar dibandingkan dengan yang tidak. Pandita dan Ray (2018) menekankan pentingnya strategi Human Resources dalam menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas untuk mencapai strategi organisasi. Kerdipitak dan Jermisittiparsert (2020) menekankan

pentingnya keseimbangan dalam praktik Human Resources Management untuk mencapai tingkat keterikatan karyawan yang efektif.

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan adalah dengan menerapkan Knowledge Management dan Talent Management. Menurut Eksandy et al. (2020), implementasi manajemen pengetahuan adalah fungsi yang mengidentifikasi, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Andreas Budihardjo (2017) menambahkan bahwa ada beberapa indikator dalam manajemen pengetahuan yang mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu pengetahuan pribadi, prosedur kerja, dan teknologi. Sementara itu, menurut Berger (2018:134), indikator manajemen bakat meliputi sumber daya, penyesuaian, pemeliharaan, pembelajaran dan pengembangan, serta penghargaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan keterikatan karyawan diperoleh dengan *knowledge management*. Setiap organisasi perlu menyadari bahwa *knowledge management* yang dimiliki perusahaan harus dimanfaatkan secara efisien dan efektif. Kualitas karyawan dapat ditentukan dan dinilai dari pengetahuan yang mereka miliki. Proses peningkatan pengetahuan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Juan, *et al* (2016) dalam penelitiannya membuktikan kerangka teori bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi keterikatan karyawan. Rahman (2015) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap keterikatan karyawan. Pada penelitian ini menggunakan tiga dimensi dalam mengukur *employee engagement* yaitu berdasarkan penetapan tujuan, kepemimpinan dan umpan balik. Hal ini juga didukung oleh Putri (2016) hasil penelitiannya

menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *knowledge management* bagi *employee engagement* karena karyawan terus disiapkan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dan juga pengetahuan umum di luar lingkup pekerjaannya. Peneliti lain dari Bolainwa, Islamia, dan Lukman (2017) menunjukkan bahwa *talent management* memiliki dampak positif yang signifikan pada keterlibatan karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Krishnan, R., Alias, A., Ismail, S., Kanchymalay (2014) menemukan bahwa praktik-praktik *talent management* yang mencakup dukungan manajerial, pengembangan karir karyawan, serta penghargaan dan pengakuan, berdampak positif secara signifikan pada keterlibatan karyawan dan retensi karyawan.

Selain itu, satu bentuk usaha dari perusahaan untuk mempertahankan karyawannya di dalam organisasi adalah melalui manajemen talenta. Menurut Pandita & Ray (2018) dengan menerapkan manajemen talenta merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan karyawan loyal sehingga tercipta karyawan yang terikat atau disebut sebagai *employee engagement*. Dapat didefinisikan manajemen talenta adalah sebuah upaya strategis sistematis yang direncanakan oleh perusahaan untuk menggunakan sekumpulan praktik manajemen sumber daya manusia yang meliputi mendapatkan dan menilai karyawan, pembelajaran dan pengembangan, manajemen kinerja, dan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Tusang & Tajuddin (2015) mengemukakan bahwa ada dampak positif yang signifikan *talent management* pada *employee engagement*. Temuan ini dihasilkan melalui penelitian yang membahas tentang pemahaman praktik manajemen talenta sebagai strategi untuk

mempengaruhi keterikatan karyawan dimana secara signifikan mempengaruhi kinerja dalam organisasi. *Talent management* sangatlah penting bagi perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi yang tentunya akan membangun perusahaan untuk terus maju hingga mencapai visi perusahaan. Manajemen talenta dalam penelitian ini ditujukan pada proses perencanaan karir bersamaan dengan insentif dan dukungan organisasional kepada karyawan agar memperoleh keterikatan karyawan yang tinggi. Alias, *et al* (2014) juga mengatakan hal yang serupa bahwa praktik manajemen talenta (dukungan manajerial, pengembangan karir karyawan, penghargaan dan pengakuan) memiliki korelasi positif dengan keterikatan karyawan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia melalui knowledge management dan talent management adalah iNi ViE Hospitality. Perusahaan ini bergerak di bidang industri perhotelan dan desain, termasuk dalam manajemen villa, resort, beach club, restoran, spa, serta sebagai konsultan konsep arsitektur dan desain interior. Dengan mempekerjakan sekitar 935 karyawan, iNi ViE Hospitality perlu memberikan perhatian khusus terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Berdasarkan wawancara dengan Coordinator Training and Development, Ibu Diah, diketahui bahwa secara keseluruhan, karyawan di iNi ViE Hospitality telah termasuk dalam kategori engaged, dengan skor keterikatan mencapai 90%. Hal ini terlihat dari partisipasi aktif karyawan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan perusahaan seperti kreativitas karyawan, kesehatan karyawan, ulang tahun staf, acara kumpul-kumpul, dan pembaruan induksi. Namun, ada beberapa aspek yang

masih perlu ditingkatkan, yang menjadi fokus utama perusahaan, yaitu manajemen talenta, stress kerja, dan kesejahteraan (wellbeing).

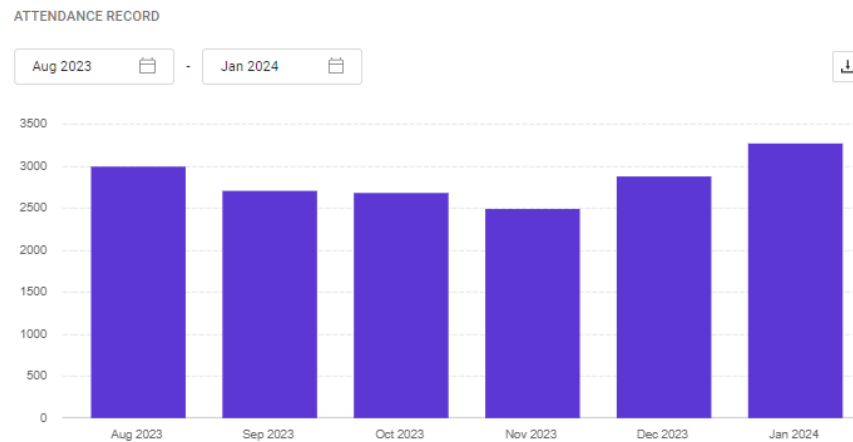
Tabel 1.1 Data Karyawan Yang Mengundurkan Diri di iNi ViE Hospitality

<i>Month</i>	<i>Total Employee</i>
Januari	27
Februari	29
Maret	23
April	28
Mei	15
Juni	33
Juli	59
Agustus	21
Septembger	32
Oktober	43
November	31
Desember	58
TOTAL	399

Sumber: *Turnover Report* iNi ViE Hospitality (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 periode januari hingga desember mengalami peningkatan yang signifikan dari karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2023 *turnover rate* mencapai angka sebesar 31,95%.

Mengacu pada Gallup, *turnover* yang ideal adalah 10%. Sebagian besar karyawan yang keluar masih bekerja dibawah kurang dari 1 tahun untuk perusahaan. Dengan berbagai pertanyaan apa yang menyebabkan hal ini bisa terjadi tentu memiliki berbagai macam alasan dan alasan terbesar kedua karyawan *resign* ialah karyawan mendapatkan kesempatan bekerja yang lebih baik di tempat lain setelah alasan pertama keluar tanpa tekanan.



Gambar 1.1 Data Keterlambatan Karyawan di iNi ViE Hospitality

Sumber: Talenta HRIS iNi ViE Hospitality, 2023

Berdasarkan seperti pada Gambar 1.2 perusahaan menghadapi tantangan seperti absensi *late in* yang cukup tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa grafik periode november 2023 hingga januari 2024 mengalami kenaikan yang artinya bahwa semakin banyak karyawan yang tidak *on-time* datang dalam bekerja. Menurut Widjaja et al (2015) seharusnya jika karyawan memiliki rasa keterikatan (*engaged*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu bertahan atau tetap tinggal bekerja di organisasi walaupun ada peluang bekerja di tempat lain.

Pengamatan yang telah dilakukan penulis di iNi ViE Hospitality, *knowledge management* secara garis besar dilakukan dengan dua sitem yaitu offline dan online via google meet, namun secara garis besar dilakukan secara offline. Dari banyaknya karyawan yang dimiliki iNi ViE Hospitality, tentunya perusahaan perlu memberikan pemahaman serta mengadakan pelatihan terkhusus untuk karyawan baru. Pelatihan yang dilakukan iNi ViE Hospitality disebut dengan *training*

induction dan *refreshment induction* bagi seluruh karyawan dengan memaparkan materi mengenai budaya perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi.

Pembekalan ini bertujuan untuk membantu karyawan baru beradaptasi di lingkungan baru dengan cepat serta memberikan pemahaman akan organisasi agar merasa terikat oleh perusahaan sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja dan bertanggung jawab dengan maksimal bagi perusahaan. Namun demikian, ada kalanya pembekalan dan pelatihan ini masih perlu diperhatikan dikarenakan tidak adanya jadwal susulan untuk karyawan baru yang dimana akan berdampak pada proses integrasi karyawan baru ke dalam perusahaan.

Selain itu, tidak adanya *form* survei yang diberikan setelah mengikuti kegiatan pelatihan padahal mendapatkan umpan balik karyawan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dikarenakan perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan baru merasa terhubung dengan perusahaan termasuk budaya dan nilai perusahaan. Selain itu, belum adanya *continuitas* pelatihan atau *induction* bagi karyawan yang sudah lama bekerja, belum adanya pelatihan field trip saat training *induction* sehingga karyawan baru masih banyak yang belum mengetahui situasi nyata yang ada di lapangan dan membuat karyawan baru tidak tau harus melakukan apa di awal masuk bekerja.

Knowledge management di iNi ViE Hospitality juga menyediakan *logbook online* yang bisa diakses oleh seluruh karyawan menggunakan *barcode* dan akan menuju *google drive* yang dimana berisi *induction* perusahaan dan ini merupakan bagian dari *Training & Development* yang menjadi fasilitator dalam hal *knowledge*

management. Namun belum tersedia *mandatory training* sehingga tidak diketahui siapa saja karyawan yang sudah menuntaskan *mandatory training*nya.

Talent management menjadi salah satu *action plan* dari *Human Resources Department* iNi ViE Hospitality. iNi ViE Hospitality melakukan *talent planning* melalui *talent acquisition* dalam membangun relasi serta jaringan *talent* yang unggul untuk kedepannya. Berdasarkan observasi lapangan sistem screening berkas calon kandidat masih kurang efektif dan sangat panjang prosesnya. Berdasarkan observasi berkas dikumpulkan ke bagian *recruitment* dan juga *talent acquisition*, kemudian dikirim ke *Human Capital Admin* unit, kemudian berkas dikirim ke *Head of Department* untuk di screening kemudian HCA unit invite kandidat yang terpilih dan mengkonfirmasi ke bagian *recruitment*. Proses ini berulang hingga kandidat dinyatakan lolos interview dan akan melakukan *offering*. Dengan proses menjalankan berkas seperti ini akan menyebabkan sering terjadinya miss komunikasi dan berakibat fatal karena tingkat profesionalitas perusahaan bisa terlihat dari proses ini. Proses yang panjang ini juga menyebabkan pemenuhan *resources* menjadi sedikit lebih lama yang berakibat karyawan merasa kekurangan tim, lembur kerja dan membuat beban kerja semakin tinggi.

Adanya pengaruh antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* telah dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan Katarina (2023) di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Meskipun

demikian, penelitian empiris yang menyelidiki secara simultan hubungan antara *knowledge management*, *talent management* dan *employee engagement* masih terbatas. Dalam penelitian yang dilakukan Sonafa (2018) di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *talent management* dan *knowledge management* terhadap *employee engagement* secara simultan. Namun berbeda dengan penelitian menurut Khairina dan Games (2022) yang menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Berdasarkan hasil studi empiris di atas menunjukkan variasi dalam sejauh mana variabel-variabel ini berinteraksi. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari fenomena yang telah terjadi di iNi ViE Hospitality dan research gap yang ada. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“ANALISIS KNOWLEDGE DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA iNi ViE HOSPITALITY BALI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah *knowledge management* dan *talent management* berpengaruh secara parsial terhadap *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali?

1.2.2 Apakah *knowledge management* dan *talent management* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali?

1.2.3 Bagaimana upaya untuk meningkatkan *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali.

1.3.2 Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali.

1.3.3 Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis serta membuka wawasan penulis mengenai pentingnya *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement*

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan kedepannya bagi perusahaan agar selalu memperhatikan *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* untuk mempertahankan karyawan.

1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai pentingnya *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* pada perusahaan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini menjelaskan garis besar dari masing-masing bagian penelitian ini:

- 1.5.1 Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman pernyataan, halaman abstraks, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.
- 1.5.2 Bagian inti yaitu menurut garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian secara teoritis dan praktis bagi peneliti dan bagi Perusahaan dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan pada penelitian meliputi populasi, penentuan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, Teknik analisis data, uji instrument dan uji klasik.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum Perusahaan, penjabaran hasil analisis dan implikasi pembahasan dari penelitian ini

BAB V: PENUTUP

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran-saran yang diajukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.5.3 Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* yang dilakukan di iNi ViE Hospitality Bali, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) pada iNi ViE Hospitality Bali yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,632 dengan tingkat signifikansi 0,000 Artinya semakin baik *knowledge management* maka *employee engagement* pada perusahaan juga akan semakin meningkat. Namun, *Talent management* (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y) pada iNi ViE Hospitality Bali yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar -0,090 dengan tingkat signifikansi pada uji t sebesar 0,179. Artinya semakin baik *talent management* diperusahaan maka *employee engagement* akan semakin menurun.
2. *Knowledge management* (X1) dan *talent management* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* (Y) pada iNi ViE Hospitality Bali yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 41,67 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Artinya semakin baik *knowledge management* dan *talent management* maka *employee engagement* di perusahaan akan semakin meningkat. Variabel yang mempunyai pengaruh yaitu variabel *knowledge management* (X1).

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* pada iNi ViE Hospitality Bali yaitu dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan posisi yang ditempati sehingga membantu pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu dan tempat yang fleksibel. Perusahaan menyediakan waktu lebih lama kepada karyawan baru untuk beradaptasi dengan memberikan *refreshment* atau orientasi per departemen di masing-masing unit agar lebih intimate.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa saran kepada pihak iNi ViE Hospitality Bali dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Perlu mendesain program yang merepresentasikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan agar karyawan memiliki rasa keterikatan dengan manajemen dan dilakukan dengan berulang kali atau secara rutin agar karyawan semakin merasa terikat dan memiliki rasa kepemilikan pada perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan sering mengikutsertakan karyawan dalam program seminar/*workshop* untuk mengurangi *shortage talent*.
3. Perusahaan membuat *form survey* setelah karyawan mengikuti

pelatihan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan sudah masuk ke dalam kategori *engaged* atau tidak dan diharapkan dilakukan secara berkala agar perusahaan bisa membuat program sesuai kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan pada saat itu.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan hal berikut kepada peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat menambah atau memperluas objek penelitian.
2. Sampel penelitian yang digunakan selanjutnya lebih banyak agar hasil analisis lebih akurat.
3. Menggunakan indikator yang lain dari penelitian ini agar memperluas penelitian (sesuaikan dengan objek penelitian).
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Aizat Ramli, A., Isa, A., Baharin, N. L., & Izwar Ibrahim, H. (2018). The Role of Talent Management in the Relationships between Employee Engagement: A Study of GLCs. MATEC Web of Conferences, 150.
- Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A. (2019). Managing Organizational Effectiveness through Talent Management and Career Development: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Management Sciences*, 6(1), 62–78.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi ke 3.
- Azizah Nurul. 2013. Metode Logi Penelitian 1; Deskriptif Kuantitatif. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia. Edisi ke 1
- Alias, N.E., Norzanah, M.N. & Hassan, R. (2014) “Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Malaysia.” *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2 (2): 227- 242.
- Al-Azzam, Z. F., & Al-Qura'an, A. B. (2019). How Knowledge Management Mediates The Strategic Role of Talent Management in Enhancing Customer's Satisfaction. *Independent Journal of Management & Production*, 10(2), 334.
- Altındağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–20.
- Aziez, A., & Khuan, H. (n.d.). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation as Mediating Role. *JOSR: Journal of Social Research* Februari, 2022(3), 1–10.

- Bolarinwa, I. & Lukman, A. (2017) "Talent Management and Employee Engagement: a Study of Guaranty Trust Bank in Ilorin Metropolis Kadiri." *Governance and Management Review*, 2(2), 37-46.
- Budiaji. 2013. Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*. 2(2).
- Budihardjo, Andreas. 2017. *Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Bahrami, M. A., & Gholami, A. (n.d.). The Relationship Between Knowledge Management and Talent Management and Employee Engagement Export Development Bank of Iran. *International Academic Journal of Accounting and Financial Management*, 3.
- Eksandy, A., Sari, R. U., & Rengganingsih, V. D. (2020). Business Strategy, Knowledge Management Dan Corporate Social. *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 80–93.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. AGORA.
- Herminingsih, A. (2017). The Influence of the Organizational Justice and Trust to the Leaders on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Archives of Business Research*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2012-2014). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi ke 14.
- Jonald L. Pimentel. 2019. Beberapa Bias dalam Penggunaan Penskalaan Likert dan Koreksinya. *Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan Penelitian Dasar dan Terapan*. 45 (1)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagement. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 20(1). <https://doi.org/10.14488/BJOPM.1331.2023>
- Kemenparekraf, 2009. Undang-Undang republik Indonesia Tentang Pariwisata. Diakses pada 21 Juni 2023
- Kerdipitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices on Competitive Advantage: Mediating Role of Employee Engagement in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 443–452.
- Krishnan, R., Alias, A., Ismail, S., Kanchymalay, K. (2014). The Effects of Work Design Characteristics on Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation'. *World Journal of Management*, 5(2), 37–49.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162.
- Masyarakat untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (SHRM). (2014). Kepuasan kerja karyawan dan keterlibatan: Jalan menuju pemulihan ekonomi.
- Pandita, D. & Ray, S. (2018) "Talent Management and Employee Engagement—a MetaAnalysis of Their Impact on Talent Retention", *Industrial and Commercial Training*, 50 (4),185-199
- Sonafa Mayrani Muchtar Harahap. (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). Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)* / penulis, Prof. Dr. Sugiyono.

2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Edisi ke 2.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (II, Vol. 3). Alfabeta
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 952–962.
- Tusang, J. M., & Tajuddin, D. (2015). A Research on Talent Management Practices as a Strategy to Influence Employee Engagement and its Affect the Organization Performance. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 9(26), 16–25
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiati, S., & Nikmah, F. (2021a). Talent Management and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. Management Science Letters, 11(9), 2341–2346.
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiati, S., & Nikmah, F. (2021b). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. Management Science Letters, 11(9), 2341–2346.
- Zaib Ayub, S. (2017). The Impact of Talent Management on Employee Engagement and Retention in Achieving Organizational Performance. Sci.Int.(Lahore), 29(6), 1277–1281. Rogers dan Kincaid. (2005). *Communication for Social Change Mazi Article*.