

**SKRIPSI**

***ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT  
MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT  
DI HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA***



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan  
Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**KATARINA PINGKAN YUSARI**

**NIM : 1915744142**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**SKRIPSI**

***ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT  
MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT  
DI HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA***



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan  
Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**KATARINA PINGKAN YUSARI**

**NIM : 1915744142**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : *Analisis Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Employee Engagement di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua*
2. Penulis
  - a. Nama : Katarina Pingkan Yusari
  - b. NIM : 1915744142
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2023

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
Menyetujui:  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., MM.  
NIP. 196808271993031002



Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak., M.M.  
NIDN. 899575022

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

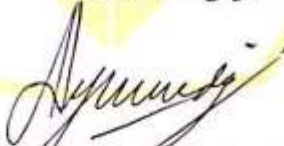
**ANALISIS *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT  
MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DI HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA**

Oleh :

KATARINA PINGKAN YUSARI  
NIM : 1915744142

Disahkan :

Ketua Penguji,



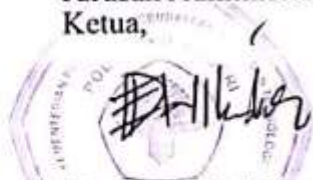
Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM.  
NIP. 196808271993031002

Penguji I,



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

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,



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

Penguji II,



Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd.  
NIP. 196108121989032002

Badung, 22 Agustus 2023  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua,



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

## MOTTO

*“The best way to predict your future is to create it.”* – Abraham Lincoln

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis *Knowledge Management* dan *Talent Management* Terhadap *Employee Engagement* di **Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua**”** dengan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, saudara, keluarga, dan teman-teman tercinta yang selalu memberi dukungan, doa, dan tempat berkeluh kesah.
2. *Human Resources Department* Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua yang selalu memberikan bimbingan dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
3. Seluruh dosen Administrasi Bisnis yang telah membimbing selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali

Akhir kata semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi banyak pihak.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Katarina Pingkan Yusari  
**NIM** : 1915744142  
**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 di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua”*

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 atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu 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, 18 Juli 2023

Yang menyatakan,



Katarina Pingkan Yusari  
NIM. 1915744142

## ABSTRAK

Karyawan yang merasa terikat dalam perusahaan akan bekerja dengan optimal dan berkomitmen penuh terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua serta untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan *employee engagement*. Populasi pada studi ini berjumlah 115 orang karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak dan tetap. Sampel yang digunakan adalah sebesar 90 orang menggunakan rumus *Isaac dan Michael*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu *knowledge management* dan *talent management* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. *Knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. *Knowledge management* memiliki pengaruh yang dominan terhadap *employee engagement* dibandingkan dengan *talent management*. Kontribusi *knowledge management* sebesar 32,6% terhadap *employee engagement* sedangkan *talent management* memiliki kontribusi sebesar 19,8% terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* dapat dijelaskan sebesar 38,8% oleh variabel *knowledge management* dan *talent management*. Sisanya sebesar 61,2% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Keywords:** *Employee Engagement, Knowledge Management, Talent Management, Regression*

## ABSTRACT

*Employees who feel engaged to the company will work optimally and are fully committed to the company. Therefore, companies must maximize existing human resources. The purpose of this study was to analyze and explain the partial and simultaneous effect of knowledge management and talent management on employee engagement at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua and to determine efforts to increase employee engagement. The population in this study is 115 employees consisting of contract and permanent employees. The sample used is 90 people using the Isaac and Michael formula. This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that each variable, namely knowledge management and talent management, has a positive and significant impact on employee engagement at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Knowledge management and talent management together or simultaneously have a positive and significant effect on employee engagement at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Knowledge management has a dominant influence on employee engagement compared to talent management. Knowledge management contributes 32.6% to employee engagement while talent management contributes 19.8% to employee engagement. Employee engagement can be explained by 38.8% by knowledge management and talent management variables. The remaining 61.2% can be explained by variables or other factors not examined in this study.*

***Keywords: Employee Engagement, Knowledge Management, Talent Management, Regression***



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Employee Engagement di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua**”. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Terapan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan ini penulis telah mendapat bantuan berupa bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang selalu memberikan pengarahan.

4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga, pengetahuan dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga, pengetahuan dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Gede Udiastama selaku *Human Resources Manager* yang memberikan kesempatan untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
7. Ibu Ayu Susanti selaku *Assistant L&D Manager* yang telah membimbing selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) berlangsung, dan mengajarkan tentang *Learning and Development* dalam *human resources* sehingga peneliti memiliki wawasan mengenai *knowledge management*, serta memberikan saran dan informasi terkait kebutuhan penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Widya selaku *Assistant Human Resources Manager* yang telah membimbing dan memberikan informasi terkait kebutuhan penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Indah selaku *Human Resources Coordinator* yang telah membimbing dan mengajarkan khususnya dalam hal *talent management*.
10. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu dan membantu kelancaran selama proses perkuliahan.
11. Seluruh karyawan Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua 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, 18 Juli 2023



Katarina Pingkan Yusari

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Telaah Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 <i>Knowledge Management</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4 <i>Talent Management</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kerangka Konsep .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Jenis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Skala Pengukuran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.8.3	Analisis Statistik Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.5	Uji B ( <i>Standardized Coefficient Beta</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.7	Analisis Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.8.8	Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2	Bidang Usaha .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3	Struktur Organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4	Deskripsi Pekerjaan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1	Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.4	Analisis Statistik Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.5	Analisis Regresi Linear Berganda....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.6	Uji B ( <i>Standardized Coefficient Beta</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.7	Analisis Koefisien Korelasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.8	Analisis Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.9	Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.10	Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3	Implikasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V PENUTUP.....		115
5.1	Simpulan.....	115
5.2	Saran .....	117
5.2.1	Bagi perusahaan .....	117
5.2.2	Bagi peneliti selanjutnya .....	118

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Southeast Asia Global Employee Engagement Reports.....	3
Tabel 1. 2 Employee Movement Data Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.....	5
Tabel 2. 1 Perbedaan antara Tacit Knowledge dan Explicit Knowledge .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Data Karyawan pada Setiap Departemen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Tabel Jumlah Sampel Tiap Populasi Kelas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.4 Skala Likert .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 5 Tabel Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13 Interval Kriteria Penilaian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.14 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Knowledge management</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.15 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Talent management</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.16 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.20 Analisis Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.21 Hasil Uji T .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.22 Hasil Uji F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.23 Hasil Pengujian H1 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.24 Hasil Pengujian H2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



Tabel 4.25 Hasil Pengujian H3.....**Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 SECI Model ( <i>The Knowledge Spiral</i> ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 2. 2 Proses <i>Knowledge management</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 1 Logo Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.4 P-plot Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 5 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Formulir Bimbingan Skripsi Pembimbing I

Lampiran 2 : Formulir Bimbingan Skripsi Pembimbing II

Lampiran 3 : Surat Perubahan Judul

Lampiran 4 : Struktur Organisasi Perusahaan

Lampiran 5: Kuesioner Penelitian

Lampiran 6: Tabulasi Data Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8: R Tabel

Lampiran 9: Tabulasi Karakteristik Responden Penelitian

Lampiran 10: Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 11: Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 12: Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 13: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 14: Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Lampiran 15: Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 16: T Tabel

Lampiran 17: F Tabel

Lampiran 18: Hasil Luaran

Lampiran 19: Riwayat Hidup Peneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Skenario di lingkungan bisnis saat ini telah mendesak bagi perusahaan untuk mengadaptasi strategi baru dalam keadaan cepat yang selalu berubah dalam hal karyawan. Sulit bagi organisasi untuk mengelola dan melibatkan tenaga kerja mereka karena tanggung jawab dan tantangan baru dalam bisnis menjadi sangat penting untuk keberhasilan organisasi, Kavyashree et al. (2023). Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berbakat dan ahli sebagai modal strategis dan menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan menjadi organisasi yang tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan, Altındağ et al. (2018). Dalam teori “*Hierarchy of Needs*”, Maslow (1943) mengungkapkan bahwa setiap individu harus memenuhi kebutuhan dasarnya seperti rasa aman serta tempat tinggal dan berlindung sebelum akhirnya memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang. Manajemen akan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawannya untuk mengeluarkan kemampuan mereka sepenuhnya dalam bekerja demi perkembangan mereka serta tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Perusahaan dalam mencapai target, membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki perilaku *engaged*. *Employee engagement* adalah alat yang baik untuk membantu setiap organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif karena modal manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga. Salah satu kapasitas strategis bidang *Human Resources* dalam organisasi adalah membantu dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan integritas yang memungkinkan dalam membantu pencapaian strategi sebuah organisasi, Pandita & Ray (2018). Penting untuk menyelaraskan praktik *Human Resources Management* perusahaan bisnis dalam mendapatkan tingkat *employee engagement* yang efektif, Kerdipitak & Jermsttiparsert (2020). Penerapan *talent management* dan *knowledge management* merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan pekerja. Karyawan diharapkan semakin merasa puas dengan berbagai praktik *Human Resources* di tempat kerja, semakin besar kemungkinan mereka akan *engaged* dengan pekerjaan mereka dengan lebih banyak energi, semangat, dan konsentrasi, Huang et al. (2018).

Organisasi selalu dihadapkan pada keputusan dan tantangan dalam melakukan penerimaan pegawai, mengembangkan pegawai melalui *talent management* dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat agar sumber daya manusia tetap terikat pada organisasi, Sabbatho et al. (2020). Salah satu upaya mendapatkan karyawan loyal disarankan oleh Pandita & Ray (2018) dengan menerapkan *talent management* sehingga tercipta karyawan yang terikat atau disebut sebagai *employee engagement*. Setiap karyawan menginginkan posisi kerja sesuai dengan potensinya. Karyawan akan merasa semangat bekerja ketika perusahaan mampu memposisikan

mereka pada pekerjaan dan bidang tersebut sesuaikan dengan talenta dan kemampuannya, Setiawan & Prasajo (2021).

Pengalaman pengetahuan pekerja dengan praktik *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan, Razzaq et al. (2019). *Engagement* adalah status karyawan yang berasal dari pertukaran sosial saat bekerja dan berakhir dengan kinerja organisasi yang lebih tinggi, Riyanto et al. (2021). *Knowledge management* memungkinkan organisasi memanfaatkan pengetahuan berbeda yang dimiliki karyawan untuk mengintegrasikan pengetahuan yang mungkin diabaikan atau yang ada di luar organisasi. Hal ini dilakukan dalam rangka menghasilkan pengetahuan baru, atau untuk bergerak dan menerapkan pengetahuan dengan cara memajukan tujuan organisasi, Barley et al. (2018).

**Tabel 1.1 Southeast Asia Global Employee Engagement Reports**

Country	2022			2023		
	Rank	Change	%Engaged	Rank	Change	%Engaged
Philippines	1	-1	31	1	-1	31
Thailand	2	+1	26	2	0	25
Cambodia	3	+1	26	8	0	24
Indonesia	4	+2	24	3	+1	24
Vietnam	5	+3	23	7	+4	22
Myanmar	6	+1	23	6	-1	22
Laos	7	+1	23	4	-3	21
Malaysia	8	0	18	5	-5	21
Singapore	9	0	13	9	0	13

Sumber : Gallup's Global Workplace Reports, (2022) dan (2023)

Indonesia berada pada peringkat 3 dari 9 negara Asia Tenggara pada tahun 2023 yang telah diteliti dengan persentase *employee engagement* sebesar 24%. Persentase *employee engagement* Indonesia meningkat pada tahun 2022 dari tahun sebelumnya dengan artian bahwa tingkat *employee engagement* di Indonesia semakin

meningkat. Namun, pada tahun 2023 persentase tidak mengalami peningkatan yaitu tetap sebesar 24%. *Employee engagement* pada perusahaan menjadi suatu tolak ukur apakah program yang dirancang perusahaan dapat diterima oleh karyawan dengan baik dan dibuktikan dengan perilaku keterikatan karyawan terhadap perusahaan. *Employee engagement* di Indonesia harus semakin diperhatikan agar mengalami peningkatan di tahun berikutnya. Hal ini juga menandakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin mampu bersaing maka salah satu hal yang harus diperhatikan saat ini adalah *employee engagement*.

Keterikatan sangat penting karena mempromosikan perilaku positif di tempat kerja dan dalam interaksi dengan pelanggan dan anggota lainnya perusahaan khususnya di sektor perhotelan. Hal ini berhubungan dengan sumber daya pekerjaan (yang tidak selalu mencukupi di sektor perhotelan) dan tuntutan pekerjaan (yang berada pada tingkat tinggi di hotel), yang berpengaruh langsung pada hasil kerja karyawan, Hassanein & Özgit (2022). Industri perhotelan harus memberikan layanan dan nilai terbaik kepada pelanggan untuk bertahan, maka dari itu muncul kebutuhan untuk menemukan faktor-faktor yang membuat karyawan berhasil terikat, Zu & Weerakit (2022). *Knowledge management* dapat memberikan kontribusi kepada sukses dan efektifnya manajemen perusahaan. Tujuan dari *knowledge management* adalah untuk mengatur pikiran dan ide dari karyawan dan mengubahnya menjadi produk baru dan solusi, Dimitrios et al. (2018). Budaya *turnover* tinggi dan masalah abadi dalam rekrutmen adalah masalah utama industri perhotelan yang harus ditangani oleh pemberi kerja, Baum (2019).



Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua merupakan 5 stars resort yang tergabung dalam *Intercontinental Hotels Group* (IHG) dimana IHG sangat memperhatikan *employee engagement*. Setiap tahunnya, seluruh *property* yang tergabung dalam IHG memiliki *mandatory survey* yang bernama *Colleague HeartBeat* (CHB) *Engagement Survey*. IHG menginginkan karyawannya untuk *sharing* umpan balik yang jujur tentang bekerja pada *property*-nya. IHG menyadari bahwa karyawan merupakan hal mendasar bagi IHG untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis, IHG terus membangun budaya dan berinvestasi di dalamnya, sambil bertindak dan bertanggung jawab untuk memastikan tempat kerja yang aman, adil dan inklusif untuk semua.

*Score employee engagement* Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua tahun 2019 berada pada range 90%-100% yang termasuk dalam kategori *engaged*, tahun 2020-2021 hotel tutup dikarenakan pandemi COVID-19. Pada tahun 2022 hotel buka kembali dan *reopening* pada bulan Maret. *Score employee engagement* tahun 2022 berada pada range 90%-100% yang termasuk dalam kategori *engaged*. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan *Assistant Human Resources Manager* yaitu Ibu Widya, secara global karyawan sudah termasuk dalam kategori *engaged*. Namun, ada beberapa poin yang masih kurang dan akan menjadi fokus utama perusahaan yaitu *talent*, stres kerja, dan *wellbeing*.

**Tabel 1. 2 Employee Movement Data Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua**

NO	YEAR	TOTAL EMPLOYEE RESIGN
1	2018	47
2	2019	53
3	2020	<i>Reduction Covid 19</i>
4	2021	<i>Close due to Covid 19</i>

5	2022 ( <i>per Reopening on April</i> )	9
---	--	---

NO	The Most Reason	Total
1	<i>Better Opportunity Elsewhere</i>	69

Sumber : HRD Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tahun 2018-2019 terjadi peningkatan jumlah *employee resign*, sedangkan pada tahun 2020 terjadi reduksi karyawan sebanyak 100 orang yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19, dan pada tahun 2021 hotel *close* terkait pandemic. Pada tahun 2022, Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua buka kembali tepatnya pada tanggal 4 April 2022. Selama tahun 2022, tercatat 9 karyawan yang *resign*. Alasan terbesar karyawan *resign* ialah karyawan mendapatkan kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Baumruk dalam (Widjaja et al., 2015) jika karyawan memiliki rasa keterkaitan (*engage*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu *stay* (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain.

*Talent management* menjadi salah satu *action plan* dari *Human Resources Department* Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. IHG melakukan *talent planning meeting* secara rutin sepanjang tahun untuk *talent management* dan memastikan bahwa hal tersebut dilakukan untuk membangun jaringan *talent* yang kuat untuk masa depan. Berdasarkan observasi dan wawancara penulis, beberapa calon karyawan merasa proses *recruitment* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua sangat panjang. Secara garis besar prosesnya adalah *interview* bersama HRD, kemudian bersama *Head of Department* sesuai dengan departemen yang dicari, setelah itu bersama *Hotel Manager*, dan yang terakhir adalah *General Manager*. Proses yang

panjang ini menyebabkan pemenuhan *resources* menjadi sedikit lebih lama yang berakibat karyawan merasa kekurangan tim, lembur kerja, dan beban kerja tinggi.

*Knowledge management* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua secara garis besar ada yang dilakukan secara langsung dan berbasis teknologi. Human Resources di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua memiliki bagian khusus yaitu *Learning & Development*. Bagian *Learning & Development* menjadi fasilitator dalam hal *knowledge* yang dibutuhkan oleh karyawan. Pelatihan langsung dapat berupa pelatihan yang diadakan pada departemen dan pelatihan umum untuk karyawan operasional maupun seluruh karyawan. Pelatihan berbasis teknologi dilakukan melalui website *MyLearning* yang dapat di akses oleh karyawan kapan saja dan dimana saja. Beberapa karyawan belum menuntaskan *mandatory training* pada sistem *MyLearning* dengan alasan tidak sempat mengerjakan. Pelatihan secara langsung juga diadakan, namun terkadang beberapa karyawan tidak datang dengan alasan kekurangan tim di lapangan dan *occupancy* tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *employee engagement* yang mengangkatnya dalam sebuah skripsi berjudul **“ANALISIS *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOLIDAY INN RESORT BALI NUSA DUA”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

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

- a. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?
- b. Bagaimana pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?
- c. Bagaimana pengaruh *knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?
- d. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *knowledge management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.
- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

- d. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dan tujuan yang ingin diperoleh, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam mendukung kajian pengaruh *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement*.
- b. Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.
- c. Hasil penelitian ini dijadikan acuan oleh para peneliti selanjutnya yang meneliti *employee engagement*.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Sebagai alat ukur untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh ijazah sarjana terapan.

- b. Bagi Jurusan Administrasi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c. Bagi Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk pengembangan bisnis.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka penyusunan skripsi dari bab awal hingga bab terakhir yang dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan sehingga akan diperoleh penelitian sistematis. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagian awal terdiri dari: kulit muka (*cover*), judul skripsi (kulit dalam), halaman keterangan penyelesaian skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman motto dan persembahan, halaman pernyataan orisinalitas karya, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.
- b. Bagian inti terdiri dari lima bagian, yaitu:

**BAB I      Pendahuluan**, berisi tentang latar belakang masalah atau alasan pemilihan judul, perumusan masalah atau ruang lingkup pembahasan, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, sistematika penulisan.

**BAB II     Tinjauan Pustaka**, diawali dengan kajian teoritis, penelitian sebelumnya, dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis.

**BAB III    Metode Penelitian**, berisi tentang lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data,

metode pengumpulan data, skala pengukuran, dan teknik analisis data.

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**, membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi hasil penelitian.

**BAB V Penutup**, berisikan tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta saran bagi pihak perusahaan.

c. Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis sebagai berikut:

- a. *Knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Peningkatan *employee engagement* dapat dibangun dengan dimensi-dimensi *knowledge management* yaitu *knowledge generation*, *knowledge storage*, *knowledge sharing*, dan *knowledge application*. Hasil analisis regresi linear berganda yaitu sebesar 0,447. *Knowledge management* memiliki pengaruh dominan terhadap *employee engagement* dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,476. *Knowledge management* memiliki kontribusi sebesar 32,6% terhadap *employee engagement* berdasarkan hasil koefisien korelasi *pearson product moment*.



- b. *Talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Peningkatan *employee engagement* dapat dibangun dengan dimensi-dimensi *talent management* yaitu menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan talenta. Hasil analisis regresi linear berganda yaitu sebesar 0,212. *Talent management* tidak memiliki pengaruh dominan terhadap *employee engagement* dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,291. Kontribusi yang diberikan yaitu 19,8% terhadap *employee engagement* berdasarkan hasil koefisien korelasi *pearson product moment*.
- c. *Knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Secara simultan kedua hubungan antara *Knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. *Employee engagement* dapat dijelaskan sebesar 38,8% oleh variabel *knowledge management* dan *talent management*. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain komitmen organisasi, *employee satisfaction*, *work life balance*, dan faktor lainnya yang telah diteliti sebelumnya.
- d. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua yaitu perusahaan harus selalu memantau penerapan *knowledge management* dengan melakukan pengecekan secara regular terkait *knowledge* yang belum didapat dan evaluasi *knowledge* yang

telah didapatkan karyawan. Perusahaan dapat memberikan waktu lebih kepada karyawan baru untuk beradaptasi dengan memberikan orientasi per departemen dan memberikan pelatihan SOP. Perusahaan harus memperhatikan keterlibatan karyawan dengan peningkatan tanggung jawab karyawan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan menumbuhkan kreativitas maupun inovasi dari karyawan, serta memberikan apresiasi dari hal kecil.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi perusahaan

Perusahaan dapat memperhatikan poin-poin yang masih lemah berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan *employee engagement*. Saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Merujuk pada hasil penyebaran kuesioner, diperoleh nilai rata-rata terendah pada pernyataan “Perusahaan memastikan untuk memantau pengetahuan yang dihasilkan”. Maka dari itu, disarankan perusahaan lebih memantau penerapan *knowledge management*. Hal ini dapat dilakukan pengecekan secara berkala baik melalui sistem yang ada maupun pengecekan *knowledge* yang telah dibagikan di luar sistem. Alternatif lainnya, melakukan pengecekan dan evaluasi *knowledge* yang telah didapatkan karyawan agar mengetahui apakah karyawan sudah paham atau membutuhkan *refreshment*.
- 2) Nilai rata-rata terendah pada dimensi *talent management* terdapat pada pernyataan “Karyawan diberikan waktu untuk beradaptasi”. Maka dari itu, disarankan perusahaan dapat memberikan waktu lebih untuk beradaptasi

seperti memberikan orientasi per departemen dan memberikan pelatihan seperti cara membuat laporan, cara menggunakan sistem, dan *Standard Operating Procedure* (SOP) lainnya.

- 3) Nilai rata-rata terendah pada dimensi *employee engagement* terdapat pada Pernyataan “Misi dan tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting”. Maka dari itu, dapat dilakukan dengan peningkatan tanggung jawab karyawan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan menumbuhkan kreativitas maupun inovasi dari karyawan. Alternatif lainnya yaitu melakukan apresiasi atas kinerja karyawan dapat dimulai dengan hal-hal kecil seperti ucapan terima kasih sudah menyelesaikan pekerjaan, *good job*, dan sebagainya.
- 4) Perusahaan dapat membuat *action plan* dalam rangka meningkatkan *employee engagement* melalui *knowledge management* dan *talent management*, salah satunya yaitu melakukan pra *survey* yaitu beberapa bulan sebelum *engagement survey* resmi diadakan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui perkiraan apakah karyawan merasa *engaged* atau tidak.

Selain itu perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor lain diluar penelitian ini antara lain komitmen organisasi, *employee satisfaction*, *work life balance*, dan faktor lainnya yang telah diteliti sebelumnya.

### **5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya**

Saran kepada peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar memiliki hasil analisis data yang lebih akurat. Peneliti dapat

melakukan penelitian berkelanjutan dan menambahkan variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, diharapkan dapat meneliti di luar sektor pariwisata atau *hospitality* sehingga penelitian mengenai *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* menjadi lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005060>
- 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. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v10i2.854>
- 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. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906105>
- 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. <https://doi.org/10.5171/2018.895618>
- Andi, K. (2017). *Ragam Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS*. CV ANDI Offset.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- 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.
- Bagram, M. M. M., Ali, H., & Ali, N. (n.d.). *Impact of Knowledge Management Information System on Organizational Productivity Through Employee Engagement: An Empirical Evidence from I.T. Industry* (Vol. 27, Issue 2022). Online.
- 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.
- Barley, W. C., Treem, J. W., & Kuhn, T. (2018). Valuing Multiple Trajectories of Knowledge: A Critical Review and Agenda for Knowledge Management Research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 278–317. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0041>

- Baum, T. (2019). Does the hospitality industry need or deserve talent? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 3823–3837. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0805>
- Becerra-Fernandez, I., Leidner, D. E., & Leidner, D. (2014). *Knowledge Management An Evolutionary View*.
- Breznik, K. (2018). Knowledge Management – from its Inception to the Innovation Linkage. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, 141–148. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2018.03.017>
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time Already to Reinvent Talent Management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Dalkir, K. (2017). *Knowledge Management in Theory and Practice* (Third). The MIT Press.
- Dewi Sri Susanti. (2019). *Analisis Regresi dan Korelasi*. IRDH.
- Dimitrios, B., Ioannis, R., Efstathios, V., Christos, A., Dimitrios, T., & Labros, S. (2018). Successful and Efficient Knowledge Management in the Greek Hospitality Industry: Change the Perspective! In *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* (Vol. 7, Issue 1, pp. 185–191). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/ajis-2018-0019>
- Ekhsan, M., & Badrianto, Y. (2023). The Role of Knowledge Management as Mediation on The Effect of Talent Management on Employee Performance. *JENIUS*, 6(2).
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., & Tjahjono, H. K. (2020). Cognitive Collective Engagement: Relating Knowledge-Based Practices and Innovation Performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(2), 743–765. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0572-7>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan. Praktik*. Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan* (Cet.2). CAPS.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi / Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan* (Cet.1). Bumi Aksara.

- Hassanein, F., & Özgit, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 14(22). <https://doi.org/10.3390/su142215365>
- 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). <https://doi.org/10.14738/abr.52.2602>
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. (2018). High-Performance Work Systems and Employee Engagement: Empirical Evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 341–359. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12140>
- Hussain, B., Iqbal, N., Waseem, M., Farooq, N., & Khan, A. (2021). *The Mediating Role Of Employee Engagement Between Talent Management Practices And Organizational Commitment*. 7(5), 2021. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4782406>
- Hussain Hakro, T., & Banbhan, A. (2022a). *RJSSER Investigating the Relationship of Talent Management on Employee Performance, Employee Engagement and Job Satisfaction*. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss3-2022\(10-20\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss3-2022(10-20))
- Hussain Hakro, T., & Banbhan, A. (2022b). *RJSSER Investigating the Relationship of Talent Management on Employee Performance, Employee Engagement and Job Satisfaction*. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss3-2022\(10-20\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol3-iss3-2022(10-20))
- Inc, G. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*.
- Inc, G. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*.
- Intezari, A., Taskin, N., & Pauleen, D. J. (2017). Looking Beyond Knowledge Sharing: an Integrative Approach to Knowledge Management Culture. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 21, Issue 2, pp. 492–515). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2016-0216>
- Ismail, F., Ka, H. K., Fern, N. W., & Imran, M. (2021). Talent Management Practices, Employee Engagement, Employee Retention; Empirical Evidence from Malaysian SMEs. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(10). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i10.5572>
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8. <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek* (1st, Cet.16 ed.). Rajawali Pres.

- 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>
- Kerdpitak, 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. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.56>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Deepublish.
- Lin, X. (2019). Review of Knowledge and Knowledge Management Research. *American Journal of Industrial and Business Management*, 09(09), 1753–1760. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2019.99114>
- Mahmoud, A. B. (2019). *How Knowledge Management Enhances Employee Performance in the Public Sector Call for Submissions-Special Issue Frontiers in Sociology-Sociology of Self-Neglect View Project Personality and Culture of Youth View Project*. <https://doi.org/10.31124/advance.9641903.v1>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet.14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.
- Mubarak, K., & Samantha, T. (2021). The Role of Employee Engagement on Knowledge Management and Worker Productivity: A Case Study in Sri Lanka. *Sabraz Nawaz SAMSUDEEN / Journal of Asian Finance*, 8(4), 507–515. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0507>
- Natek, S., & Lesjak, D. (2021). Knowledge Management Systems and Tacit Knowledge. *International Journal of Innovation and Learning*, 29(2), 166–180. <https://doi.org/10.1504/IJIL.2021.112994>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Novakovic, D. (2019). *Knowledge Management Inside of a Small Organization: Case Study on Knowledge Sharing in Product-Based Company*.
- Onyango, R., Egessa, R. K. W., & Ojera, P. (2022). Knowledge Management and Employee Engagement in the Hospitality Industry. *International Journal of*



*Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 209–217.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1978>

Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent Management and Employee Engagement – a Meta-Analysis of Their Impact on Talent Retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185–199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>

Prof. Dr. Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian* (Cetakan ke-31). Alfabeta.

Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge Management, Organizational Commitment and Knowledge-Worker Performance: The Neglected Role of Knowledge Management in The Public Sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Cetakan pertama). CV. In Media.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*.

S. H. Obaidat, & M. A. Otair. (2018). The Impact of Knowledge Management on the Function of Employee Performance Appraisals in Industrial Companies - Case Study. *International Journal of Managing Information Technology*, 10(4), 35–52. <https://doi.org/10.5121/ijmit.2018.10403>

Sabbatho, K., Mintarti, S., & Hidayati, T. (2020). *Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi antara Talent Management, Knowledge Sharing dan Employee Capability*. 14(2).

Şandor, A., & Tonç, G. (2021). Knowledge Management in Military Organizations. A Seci Model Perspective. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 27(1), 237–240. <https://doi.org/10.2478/kbo-2021-0036>

Setiawan, I., & Prasojo, S. (2021). Effect of Talent Management and Employee Engagement on Turnover Intention with Employee Retention Mediation. In *Management, and Accounting* (Vol. 3).

Siraphatthada, Y. (2021). Effect of Knowledge Management on Competitive Advantage of Public Bus, Taxi Cooperatives in Thailand. In *PSYCHOLOGY AND EDUCATION* (Vol. 58, Issue 2).

Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.

- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sudjana, N. (2016). *Metode Statistika*. PT Taristo.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (II, Vol. 3). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Barupress.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. ANDI.
- Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). The Impact of Employee Engagement on Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance in The Social Security Administration for Employment at The Main Branch Office Surakarta. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Wicaksana, S. (2021). *Manajemen Pengembangan Talenta Big 5 Personality View project*. <https://www.researchgate.net/publication/356781807>
- Widjaja, D. C., Kristanti, S. E., & Purnamasari, M. (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di Swiss-Belinn Surabaya*.
- 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. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.007>
- 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. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.007>
- 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.

Zu, P. M., & Weerakit, N. (2022). Leadership Behaviors and Employee Engagement in the Hospitality Industry in Myanmar. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 133. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i2.19675>