

## ANALISIS KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

KATARINA PINGKAN<sup>1)\*</sup>, COKORDA GEDE PUTRA YUDISTIRA<sup>2)</sup>,  
UPAYANA WIGUNA EKA SAPUTRA<sup>3)</sup>

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

*pingkankatarina@gmail.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Karyawan yang merasa terikat dalam perusahaan akan bekerja dengan optimal dan berkomitmen. Oleh karenanya, perusahaan wajib mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia. Tujuan adanya penelitian ini ialah untuk menganalisis dan menjelaskan mengenai 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 meningkatkan *employee engagement*. Populasi studi ini berjumlah 115 karyawan (karyawan kontrak dan tetap). Sampel yang digunakan adalah sebesar 90 orang menggunakan formula *Isaac* dan *Michael*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan masing-masing variabel yaitu *knowledge management* dan *talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. *Knowledge management* dan *talent management* secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. *Knowledge management* memiliki pengaruh dominan terhadap *employee engagement*. 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 dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar cakupan riset ini.

---

**Kata kunci:** *Employee Engagement, Knowledge Management, Talent Management*

### ABSTRACT

*Employees who feel engaged to the company will work optimally and are committed. Therefore, the company must optimize the available human resources. The purpose of this research is 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 find out the efforts to increase employee engagement. The population of this study is 115 employees (contract and permanent). The sample used is 90 people using the Isaac and Michael formula. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The results of this study indicate that knowledge management and talent management, has a significant positive effect on employee engagement at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Knowledge management and talent management simultaneously have a significant positive effect on employee engagement at the Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua. Knowledge management has a dominant influence on employee engagement. 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% knowledge management and talent management variables, the rest is explained by other factors or variables outside of this research.*

---

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

### PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia ahli dan berbakat sebagai modal strategis yang menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang menuju keunggulan atau kesempurnaan, Altindağ et al. (2018). Teori “*Hierarchy of Needs*”, Maslow (1943) mengungkapkan setiap individu harus terpenuhi kebutuhan paling mendasar seperti keamanan serta tempat

tinggal dan berlinggung sebelum mereka memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang. Menurut Aizat Ramli et al. (2018) *employee engagement* adalah tindakan seorang karyawan terikat dalam, antusias, dan puas dengan atau pekerjaannya. *Knowledge management* merujuk kepada proses mengelola pengetahuan karyawan dalam suatu organisasi secara berurutan untuk membuatnya seefisien dan seefektif mungkin, Ekhsan & Badrianto (2023). *Talent management* pada dasarnya merupakan rangkaian proses yang diterapkan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memertahankan, dan menempatkan orang yang sesuai pada bagian yang sesuai, Sopiah et al. (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). Pengalaman pengetahuan pekerja dengan praktik *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Razzaq et al., 2019). Salah satu usaha untuk menarik karyawan loyal yang dikemukakan oleh Pandita & Ray (2018) adalah melalui penggunaan *talent management* untuk menciptakan karyawan yang terikat (*engaged*) atau disebut *employee engagement*. Karyawan cenderung semangat bekerja ketika karyawan ditempatkan dalam bidang yang sesuai pada minat dan kemampuannya, Setiawan & Prasajo (2021).

Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua merupakan 5 stars resort yang tergabung dalam *Intercontinental Hotels Group* (IHG) dimana IHG sangat memperhatikan *employee engagement*. IHG menyadari bahwa karyawan merupakan hal mendasar bagi IHG untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. *Employee engagement* tahun 2022 di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua berada dalam kategori *engaged*. Namun, ada beberapa poin yang akan menjadi fokus utama perusahaan yaitu *talent*, stres kerja, dan *wellbeing*. Berdasarkan observasi dan wawancara penulis, beberapa calon karyawan merasa proses *recruitment* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua sangat panjang. 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. 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 pemaparan tersebut, maka tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua dengan cara parsial dan simultan, serta untuk mengetahui upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini 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?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini 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.

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam mendukung kajian pengaruh *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini dijadikan acuan oleh para peneliti selanjutnya yang meneliti *employee engagement*. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan

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

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Observasi, wawancara, dan kuesioner atau angket digunakan untuk pengumpulan data. Kuesioner menggunakan skala likert yang setiap jawabannya diberi nilai 1 sampai 5. Penelitian dilakukan di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua dengan populasi sebanyak 115 pekerja yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Teknik *sampling* pada penelitian ini memakai teknik *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono, (2021:288). Dengan memakai rumus yang dikembangkan oleh *Isaac and Michael*, Sugiyono (2021:137) maka diperoleh sampel sebanyak 90 partisipan untuk penelitian ini.

Sampel harus proporsional sesuai dengan populasi. Populasi di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua terdiri dari 10 bagian (*Executive Office, Finance, Human Resources, Sales & Marketing, Engineering, Housekeeping, Front Office, Kitchen, Food and Beverage Service, dan Health Club*). *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan untuk memutuskan berapa banyak sampel yang diambil dari masing-masing bagian. Perhitungan analisis data dibantu dengan program SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Peneliti harus yakin dengan validitas dan reliabilitas instrumen yang mereka gunakan untuk mengumpulkan data sebelum memakainya. Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran oleh karenanya alat pengukur yang andal sangat penting, Sugiyono (2017:102). Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Tahapan reliabilitas dilakukan setelah instrumen dikatakan valid. Kuesioner disebarkan kepada 30 sampel, setelah terbukti valid dan reliabel maka disebarkan ulang ke 90 sampel penelitian. Kuesioner penelitian menggunakan Teori Q12 Gallup (2022) yang terbagi menjadi empat dimensi *employee engagement* yaitu kebutuhan dasar (*basic needs*), manajemen dan dukungan, kerja sama tim, dan pertumbuhan. Pernyataan kuesioner *knowledge management* memiliki empat dimensi (*knowledge generation, knowledge storage, knowledge sharing, dan knowledge application*) menurut Obaidat & Otair (2018). Pernyataan kuesioner *talent management* terdiri dari tiga dimensi (menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan talenta) menurut Sule & Wahyuningtyas (2016:31-32). Hasilnya, kuesioner terbukti valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas, linearitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas memakai *Komolgorov-smirnov* yakni:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Asym. Significance	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	0,200	0,05	Normal

Tabel 1 memperlihatkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200 yang nilainya lebih dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa model pada penelitian memenuhi asumsi kenormalan yang mengharuskan data terdistribusi secara normal. Uji linearitas menggunakan *test of linearity* dengan syarat apabila nilai signifikansi pada *linearity*  $\leq 0,05$ . Hasilnya, *significance of linearity* pada *knowledge management* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  maka adanya hubungan linear antara *knowledge management* dan *employee engagement*. *Significance of linearity* pada *talent management* sebesar  $0,000 \leq 0,05$  maknanya terdapat hubungan linear antara *talent management* dan *employee engagement*. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan *knowledge management* dan *talent management* sama-sama memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,894 yang nilainya melebihi 0,10 dan VIF sebesar  $1,119 < 10$  alhasil berkesimpulan bahwa model regresi antara *knowledge management* dan *talent management* terbebas dari adanya gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel *knowledge management* (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,330 > 0,05$  dan variabel *talent management* (X2)  $0,716 > 0,05$  yang memiliki makna bahwa pada model regresi tidak ada kesamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.810		2.768	.007
	Knowledge management	.447	.082	5.429	.000
	Talent management	.212	.064	3.316	.001

a. Dependent Variable: Employee engagement

Didasarkan pada hasil Tabel 2, perolehan analisis regresi linear berganda memakai persamaan regresi yaitu  $Y = 13.810 + 0,447X_1 + 0,212X_2$ . Nilai konstanta diperoleh yaitu 13.810, koefisien regresi variabel *knowledge management* 0,447, dan koefisien regresi *talent management* 0,212. Didasarkan pada hasil analisis regresi berganda tersebut, nilai *standardized coefficient beta* untuk *knowledge management* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,476. Nilai *standardized coefficient beta* untuk *talent management* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,291 artinya *knowledge management* memengaruhi secara dominan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Analisis Koefisien Korelasi**

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.388	2.04213

Didasarkan pada hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,634. Korelasi bertanda positif yang artinya memiliki pengaruh pada penafsiran analisis yaitu kedua variabel mempunyai hubungan searah. Nilai koefisien korelasi (R) ada pada interval 0,60-0,799 memiliki makna hubungan antara variabel *knowledge management* (X1) dan *talent management* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi memakai *Adjusted R<sup>2</sup>* mengacu pada Ghazali (2018:97) nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah sebesar 38,8%, memiliki arti bahwa variabel *employee engagement* (Y) dapat diterangkan sebesar 38,8% oleh variabel *knowledge management* (X1) dan *talent management* (X2). Sedangkan sisanya sebanyak 61,2% variabel *employee engagement* (Y) dapat diterangkan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini.

Hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* antara variabel *knowledge management* dengan *employee engagement* diperoleh nilai sebesar  $r = 0,571$  yang artinya korelasi antara *knowledge management* dan *employee engagement* berada dalam kategori sedang. Positif berarti terjadi hubungan searah antara variabel X1 dengan Y. Apabila nilai *knowledge management* naik, maka secara signifikan akan membuat *employee engagement* meningkat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel *knowledge management* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) yaitu  $KP = (r)^2 \times 100\% = (0,571)^2 \times 100\% = 32,6\%$ .

Hasil analisis koefisien korelasi *pearson product moment* antara variabel *talent management* dengan *employee engagement* diperoleh nilai  $r = 0,446$  yang artinya korelasi *talent management* dan *employee engagement* berada dalam kategori sedang. Positif artinya terjadi hubungan searah antara X2 dengan Y. Apabila nilai *talent management* naik, maka secara signifikan akan membuat *employee engagement* meningkat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel *talent management* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) yaitu  $KP = (r)^2 \times 100\% = (0,446)^2 \times 100\% = 19,8\%$ .

Variabel *knowledge management* memiliki  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $5,429 > 1,663$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Secara parsial, *knowledge management* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel *talent management* memiliki  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $3,316 > 1,663$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Secara parsial, *talent management* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Square	df	Mean Square		
1	Regression	243.639	2	121.819	29.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	362.817	87	4.170		
	Total	606.456	89	121.819		

a. Dependent Variable: Employee engagement

b. Predictors: (Constant), Talent management, Knowledge management

Didasarkan pada hasil tabel 4 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $29,211 > 3,10$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan adanya pengaruh signifikan cara bersimultan antara *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement* di Holiday Inn Resort Bali Nusa Dua.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

*Knowledge management* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* seperti yang ditunjukkan oleh analisis regresi linear berganda. Setiap kenaikan satu satuan variabel *knowledge management* (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada variabel *employee engagement* (Y) sebesar 0,447. Kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel *knowledge management* (X1) terhadap *employee engagement* (Y) adalah sebesar 32,6%. *Knowledge management* memiliki pengaruh dominan terhadap *employee engagement*. Hasil pengujian hipotesis dengan cara parsial (uji t) menunjukkan menolak  $H_0$  dan  $H_a$  menerima alhasil *knowledge management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan uraian, dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *employee engagement* sehingga  $H_1$  (hipotesis 1) terbukti.

Temuan riset ini konsisten dengan temuan penelitian Onyango et al. (2022) menunjukkan *knowledge management* secara positif signifikan memengaruhi *employee engagement*. Penelitian Mubarak & Samantha (2021) juga menemukan bahwa *knowledge management* secara positif signifikan menggerakkan *employee engagement*. Penelitian lainnya yang konsisten bersama penelitian ini yaitu *knowledge management* dan *talent management* (seleksi, pelatihan, kompensasi) memiliki hubungan positif signifikan terhadap *employee engagement*, Fachrunnisa et al. (2020).

### 2. Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh *talent management* menunjukkan nilai positif terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,212 merujuk pada hasil analisis regresi linear berganda. Setiap kenaikan satu satuan variabel *talent management* (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada variabel *employee engagement* (Y) sebesar 0,212. Kontribusi yang diberikan oleh variabel *talent management* (X2) terhadap *employee engagement* (Y) adalah sebesar 19,8%. Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  alhasil *talent management* memengaruhi *employee engagement* secara positif signifikan. Berdasarkan uraian hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement* sehingga  $H_2$  (hipotesis 2) terbukti.

Penelitian Ismail et al. (2021) menunjukkan bahwa *talent management* secara positif signifikan memengaruhi *employee engagement*. Penelitian Sabbatho et al. (2020) menguatkan temuan penelitian ini yang menunjukkan *talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan *employee engagement*. Penelitian lainnya yang konsisten dengan hasil penelitian ini yaitu Hussain Hakro & Banbhan (2022), Yuniati et al. (2021), Ali et al. (2019), Aizat Ramli et al. (2018) yang juga membuktikan bahwa *talent management* teruji berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

### 3. Pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* secara bersama-sama atau simultan terhadap *Employee Engagement*

Didasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh pengaruh *knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 0,659 dan memiliki hubungan yang kuat serta searah berdasarkan analisis koefisien korelasi. Apabila terjadi peningkatan *knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama atau simultan maka nilai *employee engagement* akan bertambah sebesar 0,659. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, variabel *employee engagement* (Y) dapat dijelaskan sebesar 38,8% oleh variabel *knowledge management* (X1) dan *talent management* (X2). Sedangkan sisanya sebesar 61,2% variabel *employee engagement* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Faktor lain di luar riset ini diantaranya mengacu pada penelitian Hussain et al. (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan dengan *employee engagement*. Penelitian Herminingsih (2017) membuktikan *employee satisfaction* berpengaruh dengan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian Larasati & Hasanati (2019) menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara *work life balance* dan *employee engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *employee engagement*.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya *knowledge management* dan *talent management* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Merujuk uraian tersebut, maka terdapat pengaruh positif signifikan antara *knowledge management* dan *talent management* secara bersama-sama atau simultan terhadap *employee engagement* sehingga H3 (hipotesis 3) diterima.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Sumarto & Rumaningsih (2021) yang memiliki hasil *talent management* dan *knowledge management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, adanya gabungan *knowledge management* dan *talent management* dapat membuat *employee engagement* meningkat. Hasil penelitian lainnya yang konsisten dengan penelitian ini yaitu penelitian Bahrami & Gholami (2016) dimana terdapat pengaruh signifikan dari *knowledge management* dan *talent management* terhadap *employee engagement*.

## PENUTUP

### Simpulan

*Knowledge management* secara signifikan dan positif memengaruhi *employee engagement*. *Talent management* juga secara positif signifikan memengaruhi *employee engagement*. *Knowledge management* dan *talent management* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan analisis penelitian ini ditemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh lebih dominan terhadap *employee engagement*.

### Saran

Saran dengan mengacu pada hasil analisis pada penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih memperhatikan dimensi yang masih lemah dalam penelitian ini. Perusahaan dapat melakukan pengecekan secara berkala untuk *knowledge* yang telah dibagikan apakah karyawan sudah paham atau masih membutuhkan *refreshment* sehingga karyawan merasa proses dalam menerima pengetahuan diperhatikan. Perusahaan dapat memberikan waktu adaptasi lebih kepada karyawan baru dengan memberikan orientasi per departemen dan memberikan pelatihan seperti cara menggunakan sistem, cara membuat laporan, dan *Standard Operating Procedure* (SOP) lainnya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan tanggung jawab lebih, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan kreativitas, dan memberikan apresiasi kinerja agar karyawan merasa lebih terlibat dalam misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan juga dapat melakukan *pra-survey* untuk mengetahui perkiraan apakah karyawan sudah merasa *engaged* atau belum. Perusahaan dapat membuat dan menjalankan *action plan* untuk meningkatkan *employee engagement* melalui *knowledge management* dan *talent management*. Perusahaan dapat memperhatikan faktor lainnya yang memengaruhi *employee engagement* di luar penelitian ini yaitu komitmen organisasi, *employee satisfaction*, *work life balance*, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aizat Ramli, A., Isa, A., Baharin, N. L., & Izwar Ibrahim, H. (2018a). 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>
- Aizat Ramli, A., Isa, A., Baharin, N. L., & Izwar Ibrahim, H. (2018b). 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>
- 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>
- 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.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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. (2022). *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*.
- 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>
- 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>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.
- 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>
- Razaq, 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>
- 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).
- 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).
- 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>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (II, Vol. 3). Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr., & Susanto, A. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (Cet 2). Alfabeta.
- 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.
- Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S., & Nikmah, F. (2021). 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>