

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POLOWIJO GOSARI**

GRESIK

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

HUBBAL IKMAL SYAH

NPM: 220011081283



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

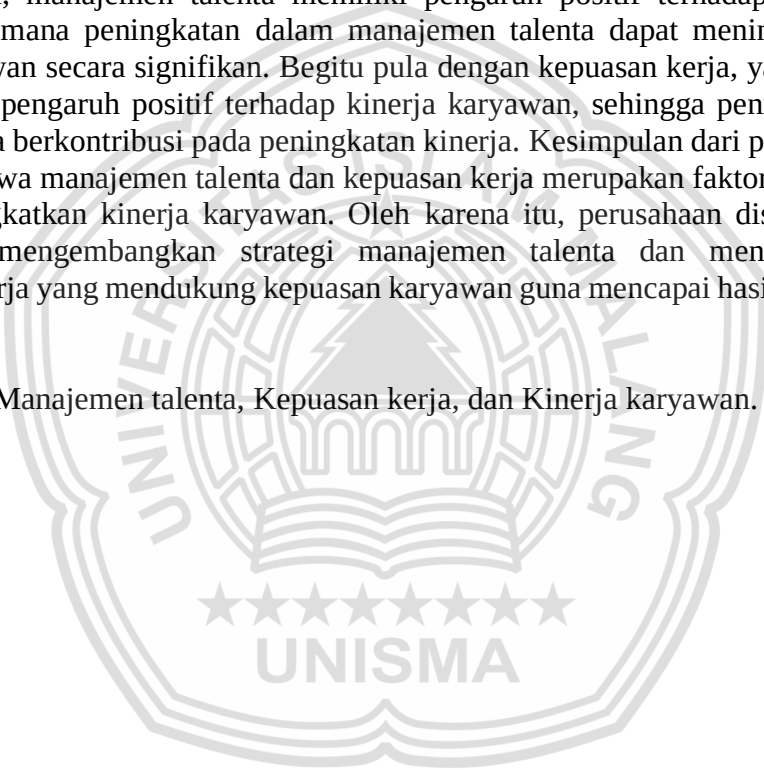
2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan penjelasan (explanatory research) untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi di PT. Polowijo Gosari Gresik yang berjumlah 234 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan dalam manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Begitu pula dengan kepuasan kerja, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen talenta dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan strategi manajemen talenta dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan guna mencapai hasil kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Manajemen talenta, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan.

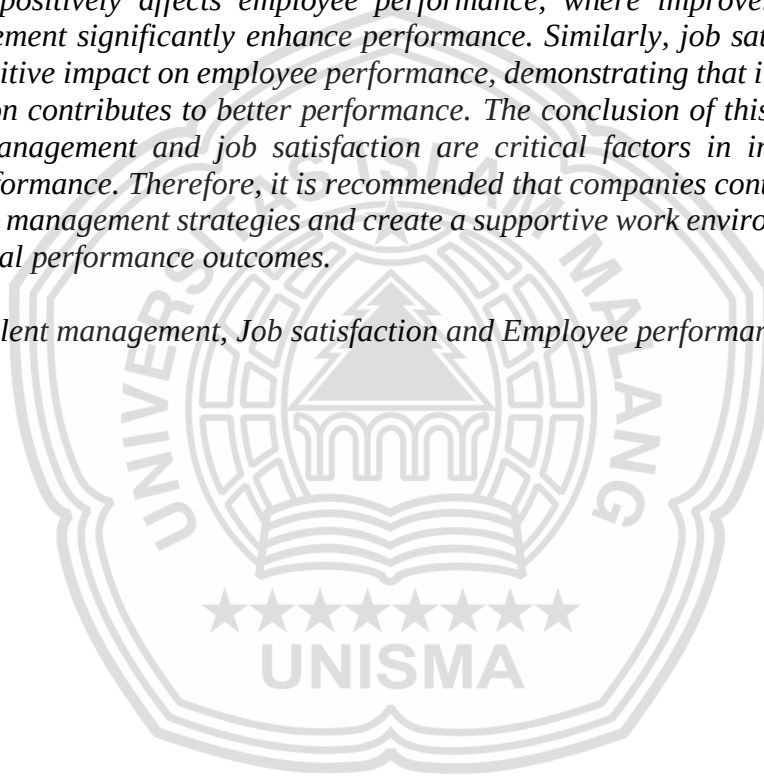


Abstract

This study aims to analyze the influence of talent management and job satisfaction on employee performance at PT. Polowijo Gosari Gresik. An explanatory research approach was used to examine the relationships between variables and test the formulated hypotheses. The study population consisted of 234 production employees at PT. Polowijo Gosari Gresik, with a sample size of 70 respondents.

The findings indicate that talent management and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, talent management positively affects employee performance, where improvements in talent management significantly enhance performance. Similarly, job satisfaction also has a positive impact on employee performance, demonstrating that increased job satisfaction contributes to better performance. The conclusion of this study is that talent management and job satisfaction are critical factors in improving employee performance. Therefore, it is recommended that companies continuously develop talent management strategies and create a supportive work environment to achieve optimal performance outcomes.

Keywords: Talent management, Job satisfaction and Employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen talenta adalah proses yang berorientasi terhadap sasaran yang merupakan integrasi dari proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan (Dessler, 2016). Tujuan dari manajemen talenta adalah untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat. Manajemen talenta mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja seorang pegawai (Sudarijati & Setiawan, 2019). Determinan atau penentu manajemen talenta meliputi; *talent attraction*, *talent retention*, *learning & development* dan *career management*, dimana masing-masing proses ini harus dirancang agar sesuai dengan persyaratan strategi organisasi serta saling berintegrasi (Ahmed, 2016).

Program manajemen talenta yang umum digunakan di berbagai jenis organisasi termasuk organisasi sekolah terkait dengan aktivitas SDM (manajemen sumber daya manusia), meliputi beberapa tahap yaitu rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi, retensi, dan pengembangan suksesor. Keberhasilan dalam manajemen talenta dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi (Damarasri & Ahman, 2020) dan berdampak pada kinerja organisasi (Sareen & Mishra, 2016). Hasil penelitian Karina dan Ardana (2020), Sudarijati & Setiawan (2019); Octavia & Susilo (2018); Dixit & Arrawatia (2018) menunjukkan bahwa *talent management* berdampak positif pada kinerja

karyawan. Pencapaian kinerja juga ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi (Brown, 2010). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

Hasil penelitian Sugiyanto (2023) dan Ratnawati (2018) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Rasyid (2022), Mahyuni (2021) dan Harahap (2018) menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Damayanti (2018) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

sedangkan hasil penelitian Azhari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Polowijo Gosari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan tambang *dolomit magnesium* menjadi pupuk dolomit. Selain bergerak di bidang produksi pupuk, PT. Polowijo Gosari juga bergerak dalam bidang jasa konstruksi, logistik, agro industri, dan trading supermarket. Terdapat tiga macam pupuk hasil produksi PT. Polowijo Gosari yakni: pupuk dolomit premium 100, pupuk Magfertil 20+, dan pupuk NPK Pullet 15.15.15. Namun aktivitas operasional karyawan terjadi adanya permasalahan terkait dengan pencapaian jumlah produksi yang dihasilkan, yaitu adanya kecenderungan mengalami penurunan jumlah produksi. Kondisi tersebut dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Jumlah Produksi Pada
PT. Polowijo Gosari Gresik
Tahun 2023 (Dalam Ton)

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih
Januari-Maret	150.000	135.650	14.350
April-Juni	150.000	132.770	17.230
Juli-September	150.000	129.540	20.460
Oktober-Desember	150.000	121.043	28.957

Sumber: PT. Polowijo Gosari Gresik

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi yang dihasilkan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan, hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi belum dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan bagian produksi

selama ini dalam bekerja belum mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan terkait dengan target jumlah produksi, kualitas dan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kondisi ini menjadikan realisasi produksi belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian hasil produksi selain tidak mampu mencapai target yang ditetapkan juga menunjukkan adanya kecenderungan penurunan jumlah produksi yang dihasilkan.

Penurunan tersebut terjadi karena terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Permasalahan mengenai kepuasan kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan hasil pra *survey* yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan sering mengeluhkan atas kebijakan gaji yang diterapkan, dimana hal ini menurut karyawan jumlah gaji belum sebanding dengan beban kerja yang harus ditanggung karyawan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga ditunjukkan dengan kebijakan promosi kerja tidak dilakukan secara adil khususnya pada karyawan bagian produksi. Karyawan juga merasakan selama ini perusahaan tidak memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan dan seringnya terjadi permasalahan terkait dengan hubungan kerja antar karyawan diperusahaan. Beberapa kondisi tersebut menyebabkan permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan yang ditunjukkan tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan. Selain itu adanya *gap research* menjadi motivasi untuk melakukan kajian mengenai topik manajemen talenta, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan judul

penelitian **“Pengaruh Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polowijo Gosari Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka muncul rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik?
3. Apakah manajemen talenta dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik

1.3.2 Manfaat Penelitian

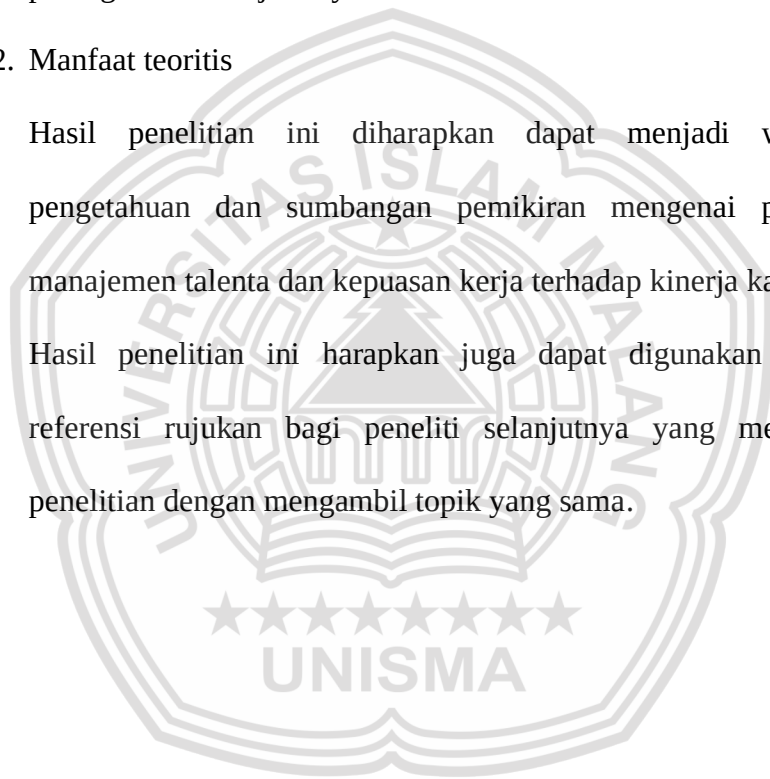
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pandangan pada PT. Polowijo Gosari Gresik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan mengambil topik yang sama.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya perubahan manajemen talenta dan kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan.
2. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin meningkatnya manajemen talenta maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan.

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis kinerja karyawan hanya ditinjau dari manajemen talenta dan kepuasan.
2. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian produksi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. Polowijo Gosari Gresik

- a. Diharapkan perusahaan dalam hal ini untuk memberikan saran-saran secara jelas kepada karyawan dalam proses mencapai karir yang lebih baik. Upaya ini dilakukan dalam rangka untuk memberikan dukungan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan selalu berupaya memberikan dukungan untuk menciptakan kepuasan kerja yaitu dengan tetap menjaga lingkungan kerja yang harmonis sehingga karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan dalam proses penyelesaian pekerjaan.
- c. Perusahaan diharapkan memberikan peluang karir secara jelas kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian hasil kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi: kompensasi, iklim organisasi, stres kerja dan variabel lain sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ahmed, H. K. (2016). The Impact of Talent Management on the Competitive Advantage in the Organizations Hossam Korany Ahmed. *Proceeding of 37th ISERD International Conference, Abu Dhabi, 6th June 2016 ISBN : 978-93-86083-33-3, June*, 978–993.
- Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Soetomo Business Review*, 2, 60–73.
- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 034(1), 1–11.
- Andoh, S. S., Ghansah, B., Okogun-Odompley, J. N., & Benuwa, B.-B. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions. *International Journal of Risk and Contingency Management*, 10(1), 20–35.
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Anwar, A., Nisar, Q. A., Zubair, N., Khan, A., & Sana, A. (2014). Talent Management : Strategic Priority of Organizations. *Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148–1154.
- Armand Wibowo, F., Buana, Y., & Jhony Kurniawan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita, Y. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 2(2), 150–160.
- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bastian, & Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*.
- Bakotić, D., & Fiskovića, C. (2013). *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.
- Chin W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 8 (2) (January 1998), 5.

- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in *Journal of Organizational Behavior*, 108(December 2001), 93–108.
- Dixit, S., & Arrawatia, M. A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *IJCRT1802489 International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 425–435.
- Darmin, A. P., & Inayati, A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, T. (2016). *A New Strategy for Talent Management*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta.
- Efron, B. (1979). The 1977 Rietz Lecture. *The Annals of Statistics*, 7(1), 1–26.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142.
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261.

Kroonenberg, P. M., & Lohmoller, J.-B. (1990). Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares. In *Journal of the American Statistical Association* (Vol. 85, Issue 411).

Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.

Lavkush Mishra. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56–59.

Lee, A. (2014). Virtually Vygotsky: Using Technology to Scaffold Student Learning: By. *Technology in Pedagogy*, 20, 1–9.

Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30–38.

Luthans, F. (2017). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

Malik, F., Akhtar, S., & Ghafoor, I. (2018). Supervisor Support , Co-Worker Support and Employee Retention. *Malik, F., Akhtar, S., & Ghafoor, I, Vol. 7(1)*, 1–24.

Mathew, S. K., & Jones, R. (2012). Satyagraha and employee relations: Lessons from a multinational automobile transplant in India. *Employee Relations*, 34(5), 501–517.

Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2019). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 37–53.

Morley, M. J., Scullion, H., Collings, D. G., & Schuler, R. S. (2015). Talent management: A capital question. *European Journal of International Management*, 9(1), 1–8.

- Morton, L., & Ashton, C. (2005). Managing people for competitive advantage. *Strategic HR Review*, 4(5), 28–31.
- MUTINDA, A. M. (2017). Evaluation of Talent Management on Employee Performance in Beverage Industry: Case of Delmonte Kenya Limited. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(3), 191–199.
- Myers, N. E., Stokes, M. G., & Nobre, A. C. (2017). Prioritizing Information during Working Memory: Beyond Sustained Internal Attention. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(6), 449–461. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010>
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Mainan Kerja Dalam Organisasi Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 20–36.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 124–131.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *OSF Preprints*, 1–16
- Rasyid & Ikhram. (2022). Analisis Pengaruh Talent Management, Employee Retention Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 457–469.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*.
- Sastrohadiwirjo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Jakarta: Andi Hak Cipta.
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Hapzi, A. (2019). Building a Purchase and Purchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (Case Study of Private Label Products at Alfamidi Stores In Tangerang City). *Dijemss*, 1(2), 235–248.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bdp Bogor. *Jurnal Visionida*, 5, 46.
- Sukmadewi, A. W., & Dewi, A. . S. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1089. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p14>
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tika. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Viany, H., & Susilo, O. H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186–191.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 33(1), 177–196. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Rama Hermansah (2023) Analisis Talent management, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu, Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 1, Juli 2023: 441-456
- Citra Savitri (2021) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang, Manajemen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Buana Perjuangan Karawang
- Niko Satria Rachmadinata (2017) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta, Jurnal Manajemen Indonesia, School of Economics and Business – Telkom University E-ISSN:2502-3703, P-ISSN:1411-7835
- I Gusti Ngurah Bagus Hendrayana (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi, Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Nopember 2021, Vol. 1 (No. 4): Hal 1357-1368
- Ni Kadek Karina (2020) Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 487-507