

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE CAPABILITIES: STUDI PADA KARYAWAN PT. BINTANG WAHANA TATA

Tommy Pusriadi

Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Samarinda
kahalaindonesia@gmail.com

Dio Caesar Darma

Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Samarinda
dio.cessar@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the effect of Talent Management and Employee Engagement on the Employee Capabilities of PT. Bintang Wahana Tata. The research was done by spreading the questioner, while the research method using Simple Random Sampling. The t test shows that the magnitude of t for Talent Management (X1) is 4.088 and the value of t arithmetic for Employee Engagement (X2) is 4.207. all of which show larger than t table is 1,985. so the hypothesis that states Talent Management and Employee Engagement have a positive effect partially on Employee Capabilities at Company PT. Bintang Wahana Tata. F test, $F_{calculated} > F_{table}$ or $36.946 > 2.70$ or signification level (sig) $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis that states Talent Management and Employee Engagement together affect the Employee Capabilities at Company PT Bintang Wahana Tata and coefficient of determination indicate that Talent Management and Employee Engagement contributed 43.8% to Employee Capabilities at PT. Bintang Wahana Tata.

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan karyawannya agar bisa memberikan kinerja sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Agar proses peningkatan kemampuan karyawan berjalan dengan efektif dan efisien dibutuhkan suatu manajemen bakat yang memadai.

Peningkatan kinerja pegawai melalui pencarian sumber daya manusia yang berbakat merupakan pilihan yang tepat untuk terus bisa memenangkan persaingan. 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, Çirak, & Acar, 2018)

Dibutuhkan pengelolaan yang tepat mulai dari penerimaan karyawan, menempatkan,

mempertahankan sampai dengan promosi jabatan bagi yang berbakat dan berkinerja baik.

Selain itu dibutuhkan keterlibatan karyawan secara maksimal dan tulus dari karyawan agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Keterlibatan karyawan diharapkan bisa memberikan dampak kepada kemampuan kerja karyawan dimana mereka diberikan kesempatan dan dihargai untuk berprestasi.

Tidak mudah bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki bakat yang bagus dan sekaligus memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan. Selama ini perusahaan terus mencari dan mengembangkan bakat-bakat yang potensial dari karyawan untuk dikembangkan agar mereka memiliki kemampuan yang handal. Selain itu perusahaan juga sering mengalami kendala dari rendahnya rasa memiliki dan keterlibatan karyawan sehingga mereka menjadi kurang

optimal dalam mengembangkan bakatnya di perusahaan.

Organisasi di banyak tempat menghadapi tantangan menemukan dan mengembangkan bakat yang tangguh agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Saloni, 2017). Dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana hubungan antara *talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee capabilities* pada PT. Bintang Wahana Tata.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *talent management* kerja berpengaruh secara parsial terhadap *employee capabilities*.
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *employee capabilities*.
3. Apakah *talent management* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *employee capabilities*.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Capabilities

Employee capabilities merupakan persepsi seseorang tentang pengetahuan, keterampilan, kemampuan untuk mencapai hasil dan jaringan serta tempat untuk memungkinkan pertumbuhan potensial (Bontis & Serenko, 2007). Perusahaan yang menarik karyawan yang berpendidikan tinggi dan / atau sangat terampil, memberikan pengembangan keterampilan dan pelatihan lintas akan memberikan sumber daya manusia sulit untuk ditiru, langka (Carmeli & Tishler, 2004). *Employee Capabilities* mencerminkan persepsi individu tentang pengetahuannya sendiri, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, dan ruang untuk pertumbuhan potensial.

Sinamo (2008:45) mengungkapkan beberapa komponen penting dari kemampuan karyawan seperti:

1. Keterampilannya. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada pengalaman yang ia buat selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat jika seorang karyawan memiliki masa kerja yang lebih lama daripada

seorang karyawan dengan masa kerja yang lebih sedikit.

2. Kemampuannya Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada bakat yang di bawahnya sejak masa kanak-kanak atau diperoleh selama masa pendidikan, semakin baik pendidikan karyawannya, semakin tinggi kemampuan yang didapatnya. Etos kerjanya landasan etika kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan

Talent management merupakan kegiatan yang terkait dengan perekrutan, seleksi, pengembangan dan retensi karyawan (Saloni, 2017). *Talent management* melibatkan strategi atau sistem terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan proses merekrut, mengembangkan dan mempertahankan orang dengan keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dan masa depan (Mkambur & Kamaara, 2017)

Friday & Sunday (2019) berpendapat bahwa manajemen bakat sebagai proses yang sistematis dan dinamis untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat.

Talent management memastikan organisasi yang menempatkan orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai berada di tempat yang tepat untuk mengakses strategi bisnis (Mohammed, 2015)

Tujuan utama dalam *talent management* adalah untuk meningkatkan kemampuan rekrutmen, seleksi, retensi dan pengembangan karyawan dalam rangka menghadapi tantangan yang saat ini dihadapi organisasi dan untuk meningkatkan *employee capability* meningkatkan kinerja organisasi (Tash, Ali, & Ahmadzadeh, 2016)

Manajemen bakat dan praktik SDM mempengaruhi kemampuan pegawai dalam organisasi. Jelas bahwa dukungan terus menerus dari manajemen bakat akan menjadi persyaratan strategis utama untuk memfasilitasi kegiatan *knowledge management* di instansi. Efisiensi organisasi dapat meningkat ketika organisasi memiliki sistem *check and balance* yang tepat, penilaian kinerja, sistem *reward* yang dapat meningkatkan loyalitas dan efektifitas kerja pegawai (Hasan, Khalid, Cheema, Hassan, & Afzal, 2014).

Talent management merupakan upaya untuk memfasilitasi dan mengembangkan kemajuan jalur karier individu yang sangat berbakat dan terampil dalam organisasi dengan menggunakan pedoman, sumber daya, kebijakan, dan proses yang dikembangkan (Koltapeh, Forotageh, & Afruz, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara dimensi talent management dan organization health, pada penelitian ini *talent management*, diukur dengan:

- 1) *Attracting and recruiting talented workforce*,
- 2) *Detecting and separating talented employees*
- 3) *Using talents*,
- 4) *Developing talents*
- 5) *Creating and retaining positive relationships*,
- 6) *Retaining talents*

Talent management juga bisa dipandang sebagai suatu proses yang terdiri dari:

1. *Talent Identification (TI)*, adalah seleksi pelamar untuk kepemimpinan masa depan, bukan untuk posisi yang ditentukan
2. *Succession Planning (SP)*, adalah perencanaan posisi masa depan dari bakat yang diidentifikasi sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi mereka.
3. *Talent development (TD)*, adalah pengembangan kumpulan bakat terpilih melalui alat manajemen bakat seperti pengalaman di tempat kerja ditambah dengan peluang pendidikan / pembelajaran yang ditargetkan (formal maupun informal), pelatihan lintas-fungsional, penugasan tugas, tugas-tugas yang menantang, pengembangan karir dan peningkatan dukungan melalui pembinaan dan bimbingan.
4. *Talent Retention (TR)*, upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan talent dan hal ini dapat dikontrol melalui pembayaran berbasis kinerja, pelatihan, pekerjaan yang menantang, motivasi intrinsik, pengembangan karir dan memberikan manfaat (Saloni, 2017)

Peneliti Friday & Sunday, (2019) fokus pada dimensi *talent attraction*, *talent development* dan *talent retention* sebagai dimensi *talent management*.

Employee Engagement

Engagement mengacu pada keadaan kognitif-afektif yang lebih persisten dan meresap yang tidak berfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu. Sedangkan *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memenuhi pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorbtion*) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker., 2002).

Teori *employee engagement* ada karena adanya dua gagasan yaitu komitmen dan perilaku organisasi. *Employee engagement* merupakan teori yang banyak berkontribusi pada pertumbuhan dan hasil (Saloni, 2017). *Employee engagement* merupakan konstruk yang saling melengkapi dengan komitmen organisasi dan citizenship (Azka, Tahir, M, & Syed, 2011).

Keterlibatan pegawai yang tinggi dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, menurunkan tingkat absensi, menurunkan tingkat *turnover* pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai (Juan et al., 2018). *Employee engagement* adalah jumlah upaya yang diberikan seseorang dalam tugas kerja. Keterlibatan karyawan didasarkan pada budaya organisasi, gaya komunikasi, gaya manajerial, gaya kepemimpinan, faktor kepercayaan dan rasa hormat. Untuk mengembangkan budaya kerja yang menarik harus mengembangkan lingkungan yang mendukung faktor-faktor ini (Iddagoda & Opatha, 2016).

Employee engagement merupakan rasa memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka, dan mereka melihat diri mereka mampu menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memenuhi pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

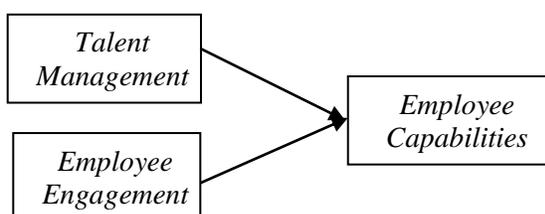
Employee engagement, merupakan sejauh mana karyawan mau dan mampu berkontribusi pada organisasi, hal tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi dan *employee engagement* adalah kombinasi dari kepuasan kerja, talent management dan komitmen dari karyawan

terhadap Pertumbuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2014:70).

Hipotesis

- H1: Diduga *Talent Management* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Capabilities*.
 H2: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *Employee Capabilities*.
 H3: Diduga secara bersama – sama *Talent Management* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Capabilities*.

Kerangka Berpikir



Gambar1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis perencanaan dan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan terikat. Temuan kemudian akan dijelaskan dengan mengamati dan meneliti dan menggambarkan sifat atau peristiwa yang sedang berlangsung pada saat penelitian dan memeriksa penyebab gejala tertentu (Travers: 1978).

Dalam penelitian ini meneliti pengaruh variabel *talent management* dan *employee engagement* terhadap *employee capabilities* secara langsung.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah *talent management* (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap *employee capabilities* (Y) di PT. Bintang Wahana Tata.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bintang Wahana Tata yaitu sebanyak 98 orang.

Karena jumlah populasi masih dibawah 100 maka semua populasi sebanyak 98 dijadikan sampel secara keseluruhan.

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam metode survei yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 98 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Kuesioner diisi oleh tiap individu sejauh pendapat setiap orang secara pribadi. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel X1, X2 & Y

| | r | r ² | Keterangan |
|------|-------|----------------|------------|
| X1.1 | 0,728 | 0,1986 | Valid |
| X1.2 | 0,660 | 0,1986 | Valid |
| X1.3 | 0,679 | 0,1986 | Valid |
| X1.4 | 0,677 | 0,1986 | Valid |
| X1.5 | 0,604 | 0,1986 | Valid |
| X1.6 | 0,665 | 0,1986 | Valid |
| X2.1 | 0,637 | 0,1986 | Valid |
| X2.2 | 0,469 | 0,1986 | Valid |
| X2.3 | 0,526 | 0,1986 | Valid |
| X2.4 | 0,446 | 0,1986 | Valid |
| X2.5 | 0,552 | 0,1986 | Valid |
| X2.6 | 0,572 | 0,1986 | Valid |
| X2.7 | 0,461 | 0,1986 | Valid |
| X2.8 | 0,687 | 0,1986 | Valid |
| X2.9 | 0,639 | 0,1986 | Valid |
| Y_1 | 0,740 | 0,1986 | Valid |
| Y_2 | 0,682 | 0,1986 | Valid |
| Y_3 | 0,707 | 0,1986 | Valid |
| Y_4 | 0,544 | 0,1986 | Valid |
| Y_5 | 0,770 | 0,1986 | Valid |

Tabel 1. menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada variabel *talent management* (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap *employee capabilities* (Y), memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,1986. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan *valid*.

Tabel 2
Reliability Statistics

| Variabe | Cronbach's Alpha | N of Items | |
|---------|------------------|------------|----------|
| X1 | .754 | 6 | Relieble |
| X2 | .717 | 9 | Relieble |
| Y | .728 | 5 | Relieble |

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa koefesien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel independen dan variabel dependen memiliki kehandalan yang tinggi atau hasil pengukuran dapat diterima dengan baik.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 7.324 | 2 | 3.662 | 36.946 | .000 |
| Residual | 9.416 | 95 | .099 | | |
| Total | 16.740 | 97 | | | |

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,946 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,70, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.05), sehingga **H_0 ditolak**. Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel X1 (*talent management*), dan X2 (*employee engagement*) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (*employee capabilities*).

Tabel 4
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .740 | .427 | | 1.735 | .086 |

| | | | | | |
|----|------|------|------|-------|------|
| X1 | .350 | .086 | .372 | 4.088 | .000 |
| X2 | .499 | .119 | .383 | 4.207 | .000 |

Dari tabel 4 di atas maka dapat menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,740 + 0,351 X1 + 0,499 X2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. $\beta_0 = 0,740$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel Y (*employee capabilities*), maka skor total dari variabel Y sudah meningkat sebesar 0,740.
2. $\beta_1 = 0,351$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X1 (*talent management*) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0.351. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X1, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.
3. $\beta_2 = 0,499$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 skala tanggapan pada X2 (*employee engagement*) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada skor total variabel Y sebesar 0,499. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X2, maka Y akan meningkat dan sebaliknya.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dari tabel 4, hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Variabel X1 (*talent management*) memiliki statistik uji t sebesar 4,008 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($4,008 > 1,985$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (*talent management*) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (*employee capabilities*).

b. Variabel X2 (*employee engagement*) memiliki statistik uji t sebesar 4,207 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($4,207 > 1,985$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.05). Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel X2 (*employee engagement*) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel Y (*employee capabilities*).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .661 ^a | .438 | .426 | .31483 |

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (R²). Tabel 5. menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) = 0,438 (43,8 %), berarti bahwa dalam model regresi linier berganda ini variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 43,8 % dan sisanya sebesar 66,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 6
Coefficients^a

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| X1 | .577 | .387 | .315 | .714 | 1.400 |
| X2 | .582 | .396 | .324 | .714 | 1.400 |

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara *talent management* terhadap *employee capabilities* sebesar 0,387 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh *talent management* terhadap *employee capabilities* sebesar $(0,387)^2$ sama dengan 0,1497 atau 14,97%. Besarnya koefisien antara *employee engagement* terhadap *employee capabilities* sebesar 0,396 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh *employee engagement*

terhadap *employee capabilities* $(0,396)^2$ sama dengan 0,1568 atau 15,68%.

Pembahasan

H1: *Talent Management* berpengaruh terhadap *Employee Capabilities*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *talent management* diperoleh thitung = 4,088 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *talent management* terhadap *employee capabilities* diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan *talent management* yang baik maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap *employee capabilities*.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Capabilities*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *employee engagement* diperoleh thitung = 4.207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *employee engagement* terhadap *employee capabilities* diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan *employee engagement* yang baik maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap *employee capabilities*.

H3: Secara bersama-sama *Talent Management* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Capabilities*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Sig.F yaitu sebesar $0,000 \leq \alpha$ (0.05) yang dapat diartikan bahwa variabel *talent management* dan *employee engagement* secara bersama-sama mempengaruhi *employee capabilities*.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. *Talent management* kerja berpengaruh secara parsial terhadap *employee capabilities* di

perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan talent management dapat meningkatkan *employee capabilities*.

2. *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap *employee capabilities* di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan *employee engagement* dapat meningkatkan *employee Capabilities*.
3. *Talent management* dan *employee engagement* secara simultan mempengaruhi *employee capabilities* di perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan *talent management* dan *employee engagement* dapat meningkatkan *employee capabilities*.

Saran

1. Dibutuhkan pengelolaan *talent management* yang lebih baik lagi agar perusahaan benar-benar mendapatkan karyawan dengan bakat-bakat terbaik yang akan menghasilkan karyawan dengan kemampuan tinggi.
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan dan menumbuhkan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan kemauan karyawan untuk terus berusaha meningkatkan kemampuannya. Jadi diharapkan perusahaan terud meningkatkan keterlibatan karyawan secara optimal sebagai satu *team work* yang kuat.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *talent management*, *employee engagement* dan *employee capabilities* pada perusahaan PT. Bintang Wahana Tata dengan R square 43,8%, sehingga masih ada 66,1% variabel lain yang dapat mempengaruhi *employee capabilities* dan juga peneliti selanjutnya dapat mengubah obyek penelitian maupun menambah variabel dan jumlah sampel penelitian

DAFTAR PUSTAKA

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/10.5171/2018.89.5618>

Amstrong, M., dan Taylor, S. (2014) *Amastromg's Handbook of Human Resource Managemen Practice* 13th edition. United Kingdom: Kogan Page Azka, G., Tahir, M. Q., M, A. K., & Syed, T. H. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403.

<https://doi.org/10.5897/ajbm11.126>

Bontis, N., & Serenko, A. (2007). The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 31–51. <https://doi.org/10.1108/13673270710752090>

Carmeli, A., & Tishl er, A. (2004). The relationships between intangible organizational elements and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 25(13), 1257–1278. <https://doi.org/10.1002/smj.428>

Friday, E. O., & Sunday, M. (2019). Talent Management and Workers' Commitment. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3), 1–15. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i3.138>

Hasan, A., Khalid, B., Cheema, S. M., Hassan, J., & Afzal, M. (2014). An Analysis of Employee Capabilities to Develop the Talent Management Strategies. *Asian Journal of Business Management*, 6(2), 124–127. <https://doi.org/10.19026/ajbm.6.5337>

Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Identified Research Gaps in Employee Engagement. *International Business Research*, 10(2), 63.

Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing

affect employee engagement? *Institutions and Economics*, 10(4), 49–67.

Koltapeh, M. P., Forotageh, E. A., & Afruz, D. (2015). Surveying the Relationship between Talent Management and Organizational Health of Employees of General Directorate of Youth and Sports of Ardabil Province. *RESEARCH JOURNAL OF SPORT SCIENCES*, 3(3), 59–65.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v10n2p63>

Mkambur, M., & Kamaara, D. M. (2017). Influence of talent management on employee performance at the united nations: a case of world food programme. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), 28–48.

Mohammed, A. Q. (2015). Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in Achieving Organizational Performance. *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*, 1(12), 1–4.

Saloni, D. (2017). Impact of Talent Management on Organizational Performance : Role of Employee Engagement. *International Journal of Management Studies*, 4(1), 17–27. <https://doi.org/10.12816/0038079>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Sinamo, Jansen. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Malta Printindo. Jakarta.

Tash, M. S., Ali, E. N. C., & Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management

on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 226.

<https://doi.org/10.5539/ijef.v8n6p226>

Travers., 1978. *Elementary Survey Sampling*. Wadsworth Pub. Co. New York