

PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN PAY SATISFACTION

Alden Nelson, Try Monica

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email: alden.nelson@uib.ac.id, 1941337.try@uib.edu

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan tindakan yang mencerminkan kesetiaan pegawai pada kesuksesan atau kemajuan berkesinambungan sesuai dengan visi, misi organisasi, nilai dan tujuan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh employee engagement dan pay satisfaction. Penelitian dilakukan terhadap karyawan di industri manufaktur dengan jumlah responden sebanyak 250 orang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data menggunakan smart PLS 3.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap *organizational commitmen* dan *talent management* berpengaruh positif terhadap *organizational commitmen* dimediasi oleh *employee engagement* dan *pay satisfaction*.

Kata kunci: Manajemen Bakat, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Gaji, Industri Manufaktur.

Abstract

Organizational commitment is an action that reflects employee loyalty to success or continuous progress in accordance with the vision, mission of the organization, values and goals of the organization. This study aims to determine the effect of talent management on organizational commitment mediated by employee engagement and pay satisfaction. This research was conducted on employees in the manufacturing industry with a total of 250 respondents. The research was conducted using a quantitative approach and data processing using smart PLS 3.0. The results of the study indicate that talent management has a positive effect to organizational commitment and also talent management has a positive effect to organizational commitment mediated by employee engagement and pay satisfaction.

Keywords: *Talent Management, Organizational Commitment, Employee Engagement, Pay Satisfaction, Manufacturing Industry.*

Pendahuluan

Di era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia untuk memiliki keahlian dengan perkembangan teknologi yang canggih, sehingga diperlukan program peningkatan keahlian beralaskan kebutuhan dunia industri saat ini (Rohida, 2018). Perubahan-perubahan dalam industri sangat pesat dan telah terjadi dalam perekonomian secara keseluruhan, dengan demikian muncullah sejumlah tuntutan dalam persaingan dalam usaha dan kalangan industri. Sesuatu kewajiban yang responsive dalam merespons pergantian apa saja yang telah terlaksana. Perubahan tersebut bisa dari luar maupun dalam suatu organisasi untuk bisa melewati semua perubahan tersebut maka kita perlu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam bisnis kedepannya. Maka dari itu, bakat menjadi kunci atau faktor penting dalam kesuksesan implementasi industri 4.0.

Menurut (Luna-arocas et al., 2020) bahwa sumber daya manusia itu mempengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan dengan begitu komitmen organisasi ini berhubungan dengan praktik *talent management*. *Talent management* juga mempunyai keterkaitan yang kuat terhadap pada komitmen organisasi.

Organizational commitment (OC) merupakan suatu sistem identifikasi terhadap kondisi karyawan yang membantu organisasi, hal ini berarti tersedianya tekad yang kuat dari seorang karyawan untuk bertahan dalam mencapai tujuan organisasinya (Novitasari et al., 2020). Komitmen organisasi ialah tindakan yang mencerminkan kesetiaan pegawai pada kesuksesan atau kemajuan berkesinambungan sesuai dengan visi, misi organisasi, nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut beberapa peneliti sebelumnya *pay satisfaction* (PS) merujuk terhadap kekuatan perasaan positif terhadap imbalan yang diberikan pada karyawan dari tempat kerja mereka. Kepuasan pembayaran ini telah membuktikan adanya hubungan yang positif dengan komitmen organisasi dan perilaku terhadap suatu organisasi (Ottou et al., 2019) Manajemen bakat dan komitmen organisasi juga mempunyai hubungan pada *employee engagement* sehingga manajemen bakat, komitmen organisasi menunjukkan adanya keterkaitan. Temuan lainnya menunjukkan keterlibatan yang signifikan antara manajemen bakat dan komitmen organisasi, sementara keterlibatan karyawan sebagian mendasari intervensi hubungan pada manajemen bakat dan komitmen organisasi. Apabila manajemen bakat dilakukan dengan tepat, hal itu bisa mempengaruhi peningkatan pada komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan.

Employee engagement (EE) ialah suatu penggunaan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan dalam keterikatan, karyawan yang menggunakan atau mengekspresikan diri dan emosional mereka secara fisik dan kognitif selama bekerja (Novitasari & Asbari, 2020). Sedangkan menurut (Voon Li Qi & Qi, 2021) *employee engagement* menyatakan sebagai hubungan yang emosional dan intelektual yang meningkatkan karyawan merasa bersemangat untuk pekerjaan mereka dan berkomitmen

pada organisasi dengan menerapkan upaya tambahan dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya, untuk proses dan pendekatan dalam menjaga karyawan berkomitmen pada tujuan dan nilai-nilai sesuai organisasi.

Talent managemen (TM) merupakan faktor terkemuka saat mewujudkan komitmen organisasi. Selanjutnya, seorang karyawan yang memiliki bakat akan berdampak pada komitmen organisasinya dan tetap berupaya dalam memajukan demi perkembangan organisasi tersebut. Perilaku ini yang menyebabkan keterikatan kepada *pay satisfaction* (kepuasan gaji) dan *employee engagement*.

Industri manufaktur ialah suatu badah usaha yang mengeluarkan barang jadi dari bahan baku mentah dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi dalam skala produksi besar (Ghobakhloo, 2018). Kemudian, industri manufaktur yang bergerak di Kota Batam saat ini terus bergeliat atau berkembang, karena industri ini yang mempengaruhi perekonomian di Batam disebabkan industri manufaktur dipercaya bisa menjaga ekonomi disaat situasi pandemic seperti sekarang dan hasil *output* dari industri bisa dibidang cukup tinggi. Dari pertumbuhan perekonomian di batam, sebagian berasal dari industri manufaktur berupa 58 persen dan pada bulan Januari – Agustus 2021 secara komulatif industri berada di angka 18,94 persen dari kinerja ekspor industri selalu bertumbuh (BPS, 2021). Oleh karena itu, perkembangan industri yang ada di batam ini sangat berpengaruh dalam perekonomian di Batam dalam memajukan pusat kota nya. Dengan begitu banyak pelaku bisnis dari luar batam maupun negara lain membuka suatu industri di Batam karena kemajuan yang tetap berkembang dan selalu tumbuh.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kausal komperatif untuk mengetahui adanya hubungan sebab akibat antara variabel satu dengan variabel lainnya (Ahyyar et al., 2020). Pengumpulan data yang menggunakan metode analisis kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan serangkaian seperti penyebaran kuesioner, kajian dokumen dan lain-lain. Populasi yang dikenakan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan industri manufaktur di bidang elektronik dan elektrikal yang ada di Batam dan objek penelitian yang dilaksanakan berada di kawasan industri muka kuning dan Batu Ampar. Pemakaian sampling pada penelitian ini menggunakan metode non probabilitas, yang mana bukan segala faktor pada jumlah populasi merupakan sampel. Dikarenakan seberapa besar suatu elemen akan terpilih sebagai sampel tidak diketahui dikarenakan informasi yang terbatas (Suhartanto, 2020)

Penulis dalam penelitian ini menggunakan dua macam data penelitian, berupa data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang telah dikumpulkan secara langsung seperti survei, eksperimen, wawancara obeservasi dll. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau tangan kedua seperti perpustakaan, sumber tertulis dari pemerintah, laporan dan sebagainya (Ahyyar et al., 2020). Untuk mengelola data dan menguji data penulis menggunakan metode *Partial*

least square 3.2.9 (PLS). Tujuan dari penggunaan PLS ini untuk menyongkong penulis saat menguraikan segala sesuatu adanya kaitan antara variabel (Suhartanto, 2020).

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Data

Data yang dikumpulkan dari perusahaan industri manufaktur sebanyak 250 responden dan kuesioner dengan deskripsi responden yang terdapat dalam table 1.

Tabel 1
Profil Responden

| Pernyataan | Jumlah | Persentase |
|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 111 | 44.4 |
| Perempuan | 139 | 55.6 |
| Usia | | |
| 18 – 24 Tahun | 200 | 80 |
| 25 – 34 Tahun | 35 | 14 |
| 35 – 44 Tahun | 14 | 5.6 |
| 45 – 55 Tahun | 1 | 0.4 |
| Jabatan | | |
| Supervisor/Senior Supervisor | 20 | 8.0 |
| Officer / Senior Officer | 21 | 8.4 |
| Technician / Senior Technician | 14 | 5.6 |
| Leader | 12 | 4.8 |
| Operator | 183 | 73.2 |

Hasil Evaluasi Model

A. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas tiap pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan karena nilainya sudah memenuhi syarat yaitu telah melewati 0.6 menurut (Osama et al., 2021) dan hasil validitas bisa dilihat pada table 2 yang ada di bawah. Sesuai data tabel diatas bisa disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid sebagai pengukur variabel dan hanya satu indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas konvergen atau dinyatakan tidak valid dan indikator tersebut tidak dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Outer Loading

| Variable | Outer Loading | Keterangan |
|-----------------|----------------------|-------------------|
| OC 1 | .825 | Valid |

| Variable | Outer Loading | Keterangan |
|-----------------|----------------------|-------------------|
| OC 2 | 0.708 | Valid |
| OC 3 | 0.728 | Valid |
| OC 4 | 0.691 | Valid |
| OC 5 | 0.713 | Valid |
| EE 1 | 0.875 | Valid |
| EE 2 | 0.712 | Valid |
| EE 3 | 0.800 | Valid |
| EE 4 | 0.749 | Valid |
| EE 5 | 0.797 | Valid |
| EE 6 | 0.652 | Valid |
| EE 7 | 0.636 | Valid |
| EE 8 | 0.663 | Valid |
| PS 1 | 0.773 | Valid |
| PS 2 | 0.697 | Valid |
| PS 3 | 0.807 | Valid |
| PS 4 | 0.891 | Valid |
| TM 1 | 0.860 | Valid |
| TM 2 | 0.650 | Valid |
| TM 3 | 0.764 | Valid |
| TM 4 | 0.750 | Valid |
| TM 5 | 0.793 | Valid |
| TM 6 | 0.781 | Valid |

Berdasarkan hasil tabel AVE pada tabel 3 bisa ditarik kesimpulan bahwa data dinyatakan telah valid dikarenakan sudah memenuhi kriteria validitas konvergen karena sudah melewati syarat nilai $AVE > 0.5$.

Tabel 3
Hasil Uji AVE

| | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|----|---|-------------------|
| EE | 0.547 | Valid |
| OC | 0.532 | Valid |
| PS | 0.632 | Valid |
| TM | 0.591 | Valid |

2. Hasil Uji Reliabilitas

Alat ukur dalam menguji seberapa koheren responden saat menanggapi pertanyaan yang diberikan peneliti saat kurun waktu yang lama bisa menggunakan uji reliabilitas. Pada tabel 4 menjabarkan hasil uji menunjukkan bahwa variabel *organizational commitmen* sebesar 0.851, setelah itu variabel *employee engagement*

dengan angka sebesar 0.907 kemudia *pay satisfaction* sebesar 0.873 dan terakhir *talent management* 0.896 sebesar. pada hasil pengujian data ini cronbach's alpha per variabel telah melampui 0.7 berarti semua variabel ialah reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | kesimpulan |
|----------|------------------|-----------------------|------------|
| EE | 0.907 | 0.905 | Reliabel |
| OC | 0.851 | 0.850 | Reliabel |
| PS | 0.873 | 0.872 | Reliabel |
| TM | 0.896 | 0.896 | Reliabel |

3. Hasil Uji Multikolinearitas

a. Hasil Uji VIF

Hasil data yang diolah sesuai tabel 5 sudah menunjukkan bahwa uji multikolinieritas memiliki nilai VIF dibawah 3,3. Berarti hasil dari multikolinieritas ini sudah terpenuhi syarat yang ada, karena hasil uji VIF yang dimana seluruh indikator memenuhi kriteria yang dimana nilainya dibawah 3,3.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| | VIF | Keterangan |
|------|-------|---------------------------------|
| EE_1 | 1.972 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_2 | 2.156 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_3 | 2.127 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_4 | 2.111 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_5 | 2.648 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_6 | 2.211 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_7 | 2.075 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| EE_9 | 2.001 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| OC_1 | 2.040 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| OC_2 | 2.324 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| OC_3 | 1.633 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| OC_4 | 1.873 | Tidak terjadi multikolinearitas |

| | | |
|------|-------|---------------------------------|
| OC_5 | 1.618 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| PS_1 | 2.410 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| PS_2 | 1.973 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| PS_3 | 2.172 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| PS_4 | 2.155 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_1 | 2.587 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_2 | 2.172 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_3 | 2.372 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_4 | 1.905 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_5 | 2.633 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| TM_6 | 2.227 | Tidak terjadi multikolinearitas |

4. Hasil Uji Hipotesis (Inner Model)

Direct Effect/Path Coefficients (Uji Model Struktural tanpa mediasi)

Pada tabel dibawah kolom original sampel ialah suatu nilai koefisien regresi sebelum data di *bootstrapping*, sedangkan kolom sampel mean data yang sudah di *bootstrapping*. Pengaruh signifikan bisa kita lihat dari kolom *T-statistic* dan *P-values*. Setara dengan standar yang sudah ditentukan bahwa nilai *T-statistics* >1.96 ataupun *P-values* <0.05 dan kita telah mengetahui bahwa diantara kelima pengaruh langsung antara variabel tersebut, semuanya telah menunjukkan hasil yang signifikan positif.

Tabel 6
Hasil Uji Direct Effect

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Hipotesis |
|----------|-----------------------------|----------|-----------------------|
| TM -> PS | 9.252 | 0.000 | Signifikan Positif |
| TM -> EE | 19.297 | 0.000 | Signifikan Positif |
| PS -> OC | 3.144 | 0.002 | Signifikan Positif |
| EE -> OC | 5.845 | 0.000 | Signifikan Positif |
| TM -> OC | 5.001 | 0.000 | Signifikan Positif |

Hipotesis 1

Hasil yang telah terdapat pada tabel 6 menguraikan dalam pengujian pengaruh langsung meringkaskan bahwa *talent management* berdampak langsung pada *pay satisfaction* yang bisa dilihat pada kolom T-statistics dengan angka 9.252 dan kolom P-

values 0 yang berarti bahwa hubungan antara *talent management* berpengaruh signifikan pada *pay satisfaction*. Yang menyiratkan bahwa perusahaan memperhatikan manajemen bakat atau karyawan yang berbakat dengan memberi kepuasan gaji sesuai dengan bakatnya karyawan tersebut dan hasil pengujian ini serupa dengan hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Luna-arocas et al., 2020), (Bryant & Allen, 2014), dan (Öge, 2021).

Hipotesis 2

Mguraikan bahwa adanya dampak langsung yang menerangkan bahwa *talent management* menampilkan dampak langsung terhadap *employee engagement*. Pada hasil yang telah diuji menghasilkan nilai T-statistics 19.297 dan P-values 0 yang juga dibawah 0.5 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa *talent management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada *employee engagement*. Hal ini menyiratkan bahwa *talent management* yang diterapkan secara maksimal akan memberikan efek yang dapat meningkatkan atau berkaitan langsung dengan keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan tersebut dan sesuai dengan penelitian yang ada (Dixit, 2021), (Nayak et al., 2020), (Yuniati et al., 2021), dan (Novitasari & Asbari, 2020)

Hipotesis 3

Terlihat dari pengujian diatas yang meninjau bahwa *pay satisfaction* adanya pengaruh langsung pada *employee engagement*. Hal ini bisa dilihat dari nilai T-statistics 3.144 dan P-values 0 yang dimana telah memenuhi kriteria. Jadi *pay satisfaction* memberikan efek positif dan signifikan pada *employee engagement*. Hal ini menjelaskan apabila *pay satisfaction* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga akan adanya timbal balik dengan meningkatnya atau royal nya karyawan pada *employee engagement* sesuai penelitian sebelumnya (Khalid, 2020), (Widhy et al., 2021), (Susetyo, 2016), dan (Luna-arocas et al., 2020)

Hipotesis 4

Pada hasil uji olah data yang telah diolah terlihat bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh langsung terhadap *organizational commitment* dan nilai T-statistics 5.845 dan P-values 0 yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan dengan nilai T-statistics >1.96 maupun P-values <0.05. Pada riset ini memaparkan kalau *employee engagement* secara signifikan dan positif berpengaruh pada *organizational commitment*. Ini menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan mempunyai peran penting dalam membantu komitmen organisasi pada suatu perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut ke depannya (Hanaysha, 2016), (Albdour & Altarawneh, 2017), (Jena, 2017), (Noermijati et al., 2021), dan (Ahakwa & Atingabili, 2021).

Hipotesis 5

Pada tabel yang tersaji diatas melihatkan pengaruh langsung antara *talent management* terhadap *organizational commitment* dan nilai T-statistics 5.001 dan P-values 0 dan telah memenuhi syarat kriteria yang berlaku. Hal ini menjelaskan bahwa manajemen bakat pasti akan mempengaruhi suatu komitmen organisasi yang telah dibangun sesuai penelitian sebelumnya (Pa & Said, 2020) dan (Sarangal et al., 2020).

Indirect Effect (Pengaruh Tidak langsung)

Berdasarkan pengetesan pengaruh tidak langsung ini dilaksanakan untuk mendeteksi besaran hubungan tidak langsung antara variabel yang hasilnya akan dikemukakan pada tabel 7 serta penjabarannya yaitu.

Tabel 7
Hasil Uji Indirect Effect

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Kesimpulan |
|----------------|---|-----------------|--------------------|
| TM -> PS -> OC | 2.758 | 0.006 | Signifikan Positif |
| TM -> EE -> OC | 5.324 | 0.000 | Signifikan Positif |

Hipotesis 6

Uji pengaruh tidak langsung yang dipaparkan pada tabel 7 yaitu *talent management* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *pay satisfaction* yang memiliki nilai T-Statistics 2.758 dengan P-values sebesar 0 yang juga telah memenuhi syarat yaitu 0.05 sehingga membuktikan *talent management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *pay satisfaction*. Hal ini menunjukkan *talent management* merupakan faktor penting yang menunjang *organizational commitment* dan *pay satisfaction*. Disuatu perusahaan pasti ada manajemen bakat yang akan membantu komitmen suatu organisasi tersebut. Apabila manajemen bakat telah mendorong perusahaan sesuai dengan komitmen organisasinya, maka perusahaan akan memberikan *reward* yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan (Luna-arocas et al., 2020)

Hipotesis 7

Pengkajian hasil uji merumuskan bahwa adanya pengaruh dari *talent management* terhadap *organizational commitment* dan *employee engagement* menjadi mediasi serta nilai T-Statistics 5.324 dengan P-values sebesar 0 yang juga telah memenuhi syarat yaitu melewati 1.96 untuk nilai T-Statistics dan untuk nilai P-values dibawah 0.05. Yang dimana menyakatan bahwa *talent management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* dan *employee engagement* sebagai mediasi. Ini menjelaskan bahwa manajemen bakat merupakan sebuah strategi dalam pencapaian komitmen organisasi yang maksimal akan menimbulkan rasa keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan sesuai penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Hussain et al., 2021).

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, beberapa poin yang bisa disimpulkan sebagai berikut: *talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *pay satisfaction*, *talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. *Pay satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment*. *Talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment*. *Talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *pay satisfaction*. *Talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *employee engagement*. Rekomendasi yang disampaikan kepada peneliti berikutnya agar menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan penelitian juga dilakukan di sektor industri lain seperti industri makanan, perhotelan, konstruksi dan fabrikasi.

BIBLIOGRAFI

- Ahakwa, I., & Atingabili, S. (2021). *The Influence Of Employee Engagement , Work Environment And Job Satisfaction On Organizational Commitment And Performance Of Employees : A Sampling Weights In Pls Path Modelling*. 4(3), 34–62.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue April).
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2017). *Employee Engagement And Organizational Commitment : Evidence From Employee Engagement And Organizational Commitment : Evidence From Jordan*. March.
- Bps. (2021). *Perkembangan Indeks Produksi Industri Manufaktur*.
- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2014). *Compensation & Benefits Review Compensation , Benefits And Employee*.
- Dixit, S. (2021). *Talent Management : A Strategy For Employee Engagement , Retention And Performance Within Public Sector Banks Of Rajasthan*. May.
- Ghobakhloo, M. (2018). *The Future Of Manufacturing Industry : A Strategic Roadmap*.
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects Of Employee Engagement , Work Environment , And Organizational Learning On Organizational Commitment. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- 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).
- Jena, L. K. (2017). *Employee Engagement And Affective Organizational Commitment : Mediating Role Of Employee Voice Among Indian Service Sector Employees*. 1–11.
- Khalid, K. (2020). *The Impact Of Managerial Support On The Association Between Pay Satisfaction , Continuance And Affective Commitment , And Employee Task Performance*. X.
- Kominfo.Go.Id. (2020). *Revolusi Industri 4 (P. 1)*.
<https://Aptika.Kominfo.Go.Id/2020/01/Revolusi-Industri-4-0/>
- Luna-Arocas, R., Valle, I. D., & Lara, F. J. (2020). *Talent Management And Organizational Commitment : The Partial Mediating Role Of Pay Satisfaction*. 42(4), 863–881.
- Nayak, B. C., Nayak, G. K., & Jena, D. (2020). *Social Recognition And Employee*

- Engagement : The Effect Of Social Media In Organizations. 12, 1–12.*
- Noermijati, N., Zahra, E., & Wenand, R. (2021). *The Effects Of Personality , Deviant Behavior , And Employee Engagement On Frontline Employees ' Organizational Commitment. 11, 1033–1044.*
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). *Impact Of Talent Management , Authentic Leadership And Employee Engagement On Job Satisfaction : Evidence From South East Asian. July.*
- Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect Of Organizational Justice On Organizational Commitment: Mediating Role Of Intrinsic And Extrinsic Satisfaction. *International Journal Of Science And Management Studies (Ijsms), June, 96–112.*
- Öge, E. (2021). *Y Etenek Yönetimi Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi Ve Bu Etkide Ücret Tatmininin Aracılığının Araştırılması Research Of The Impact Of Talent Management Practices On Turnover Intention And The Mediation Of Compensation Satisfaction In This Effect Research Of The Impact Of Talent Management Practices On Turnover Intention And The Mediation Of. 9, 976–993.*
- Osama, B., Saadawy, A., Abdo, N., Embaby, E., & Rehan, A. (2021). Validity And Reliability Of Smartphones In Measuring Joint Position Sense Among Asymptomatic Individuals And Patients With Knee Osteoarthritis: A Cross-Sectional Study. *The Knee, 29, 313–322.*
- Ottou, J. A., Baiden, B. K., & Nani, G. (2019). *Six Sigma Project Procurement Application In Public Procurement.*
- Pa, F., & Said, I. (2020). *Strengthening Talent Management In Enhancing Organizational Commitment In Developing Countries. Xxix, 67–79.*
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 6(1), 114–136.*
- Sarangal, R. K., Sharma, P., & Manhas, P. S. (2020). *Organizational Commitment , Talent Management And Performance In Hospitality Industry. 65–83.*
- Setyawan, A., Nelson, A. (2021). The Role Of Organizational Culture In The Influence Of Hr Practices, Knowledge Management, And Talent Management On Organizational Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen, 12(2), 275-284.*
- Suhartanto. (2020). *Analisa Data Untuk Riset Bisnis: Spss, Amos, Pls Edisi 2.*
- Susetyo, A. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. 15(02).*

Alden Nelson, Try Monica

Voon Li Qi, & Qi, C. J. (2021). *Talent Magement Pratices And Employee Engagement- A Study In Malaysian Glcs Voon Li Qi , Cheong Jia Qi*. 01–30.

Widhy, S., Yuliantoro, H., & Azwar, M. Z. (2021). *The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediation*. 06(02), 165–190.

Yuniati, E., Soetjipto, B. E., Wardoyo, T., & Nikmah, F. (2021). *Management Science Letters*. 11, 2341–2346.

Copyright holder:

Alden Nelson, Try Monica (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

