

## ANALISIS PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DENGAN ORGANIZATION COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Mega Purnama Putri, Muhammad Khaerul Anwar, Puri Wahyuni, Yusuf Dewantoro, Andreas Wahyu Gunawan Putra

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email: megap1490@gmail.com, khaerul522@gmail.com, wahyunipuri@gmail.com, yusufdewantoro94@gmail.com, andreaswg@trisakti.ac.id

### Abstrak

Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk memeriksa dan menganalisis dampak manajemen bakat dan budaya organisasi pada kinerja yang dipandu oleh komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan langsung dengan mendistribusikan *questionnaires* dan metode sampling dengan purposive sampling yang melibatkan 152 karyawan The Four Season Hotel Jakarta. Alat analisis dalam penelitian ini adalah alat *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan Partial Least Square. Hasil penelitian ini adalah dampak positif dan signifikan dari manajemen bakat, budaya organisasi, komitmen pada *performace*. Hal ini juga shoen bahwa komitmen organisasi memainkan peran sebagai jembatan pada kedua manajemen bakat dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajer SDM harus fokus pada penghargaan, insentif, dan penghargaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan, untuk meningkatkan motivasi karyawan dan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

**Kata Kunci:** manajemen bakat; budaya organisasi; kinerja organisasi; komitmen organisasi

### Abstract

*The aim of this empirical study is to examine and to analyzing the impact of talent management and organizational culture on performances guided by organizational commitment. This research is using direct approach by distributing questionnaires and sampling method with purposive sampling involving 152 employees of The Four Season Hotel Jakarta. The analysis tools in this research are Structural Equation Modeling (SEM) tools with Partial Least Square. The result of this study is the positive and significant impact of talent management, Organizational culture, commitmen on performace. It is also shoen that organizational commitment played a role as a bridge on both talent management and organizational culture. The result of this study is concludes that HR managers should focus on rewards, incentives, and awards that regulary given to employes, to increased the motivation of the employees and contributed to the company growth.*

**Keywords:** *talent management; organizational culture; organizational performance; organization commitment*

Received: 2021-08-20; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

## **Pendahuluan**

Di era 4.0 sekarang ini, suatu organisasi perusahaan dihadapkan pada tantangan dan persaingan yang kuat. Hal ini menuntut mereka untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan unggul, serta dapat selalu bisa berinovasi guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini, yang menyebabkan peran manajemen talenta sangat penting didalam suatu perusahaan dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Talent Management erat kaitannya dengan strategi atau sistem terpadu yang direncanakan untuk mengembangkan rekrutmen, pemilihan, dan peningkatan proses pegawai dan untuk mempertahankan mereka yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan sesuai dengan rencana jangka panjang perusahaan (Almaaitah, Harada, Sakdan, & Almaaitah, 2017).

Ditengah lingkungan bisnis yang terus tumbuh dan cepat berubah banyak perusahaan mulai memberikan perhatian lebih terhadap praktik Talent Management demi mendukung manajer dan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan (Sarangal, Sharma, & Manhas, 2020). Permasalahan tersebut membuat organisasi mengeluarkan banyak waktu dan biaya atas perubahan tersebut dalam usahanya meraih Organizational Performance terbaik (Nikpour, 2017). Dalam kaitannya untuk mencapai kinerja perusahaan yang sesuai harapan, perlu dilakukan identifikasi aspek-aspek dalam Organizational Performance. Faktor yang dapat meningkatkan efektivitas Organizational Performance adalah Organizational Culture dan Organization Commitment (Nikpour, 2017).

Pengaruh antara variabel penelitian ini, yaitu Talent Management, Organizational Culture, Organizational Performance dan Organization Commitment telah diamati pada penelitian terdahulu (Almaaitah et al., 2017), (Sarangal et al., 2020), (Nikpour, 2017). Dengan demikian, penelitian ini diusulkan guna menjembatani semua kemungkinan kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya.

Talent Management adalah siklus latihan organisasi yang saling terkait, contohnya, mengidentifikasi, memilih, mengembangkan dan mempertahankan perwakilan berbakat dan menjamin peningkatan mereka yang akan berkontribusi terhadap komitmen pekerja yang mendorong Organizational Performance yang lebih baik (Sarangal et al., 2020).

Organizational Culture merupakan pengaruh besar pada struktur organisasi karena memberikan konsistensi, ketertiban dan struktur untuk aktivitas, menetapkan pola komunikasi, dan menentukan sifat Budaya organisasi dapat membantu atau menggagalkan aktivitas desain ulang. Organizational Culture ialah nilai dan aturan yang menjadi pedoman sebuah perusahaan dengan lingkungan tempat menjalankan organisasinya (Anderson & Liffengren, 2016).

Organizational Commitment mengacu pada hubungan emosional karyawan yang mengidentifikasi keikutsertaan dalam organisasi” (Almaaitah et al., 2017). Jika karyawan merasakan komitmen terhadap organisasi, ketika bekerja, maka mereka akan merasakan hubungan dengan organisasi itu. Mereka akan merasakan pemahaman yang tulus tentang tujuan mereka berorganisasi, dan merasa menjadi bagian darinya. Karyawan ini cenderung lebih setia pada pekerjaan mereka, yang merupakan nilai tambah. Mereka juga cenderung relatif sangat produktif dan lebih bersedia untuk menawarkan bantuan dan dukungan (Almaaitah et al., 2017). Ada tiga model commitment menurut penelitian yang dilakukan (Almaaitah et al., 2017). Diantaranya adalah:

1. *Affective Commitment*: terjadi ketika kita mengalami keterikatan yang kuat dan emosional dengan organisasi yang kita bekerja, dan untuk pekerjaan tempat kita bekerja. Ini akan membuat kita ingin berada di organisasi dan benar-benar merasakan gairah untuk berkomitmen pada nilai dan tujuan organisasi.
2. *Continuance Commitment*: Kita dapat berkomitmen pada organisasi sampai pada titik di mana kita takut meninggalkannya, karena kita takut kehilangan manfaat, dan ketika kami membandingkan pro dan kontra dari meninggalkan organisasi, akan merasa perlu untuk tinggal daripada mendapatkan peran baru. Ada tiga jenis kerugian: moneter (kehilangan tunjangan atau gaji), profesional (kehilangan keterampilan terkait peran atau senioritas), atau sosial (kehilangan kenalan dan teman).
3. *Normative Commitment*: Komitmen yang terjadi ketika kita memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, jadi bahwa bahkan jika kami tidak puas dengan peran kami saat ini atau mengejar yang lain, akan merasa berkewajiban untuk organisasi saat ini dan merasa perlu untuk tetap tinggal.

*Organizational Performance* sangat penting bagi organisasi karena hal ini dapat mengukur keberhasilan dari suatu tujuan. Signifikansinya adalah untuk mengetahui variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam meraih keberhasilan. Dalam artikel ini, *Organizational Performance* didefinisikan sebagai "hasil dari berbagai" proses organisasi yang terjadi dalam operasi sehari-hari” (Nazarian, Atkinson, & Foroudi, 2017).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini memodifikasi beberapa penelitian yang dilakukan (Almaaitah et al., 2017) “*The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment*” dan penelitian yang dilakukan oleh Sarangal et al., (2020) dengan judul “*Organizational Commitment, Talent Management and Performance in Hospitality Industry*”, serta penelitian yang dilakukan oleh (Nikpour, 2017) “*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee’s Organizational Commitment*”.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey research studi di Four Season Hotel Jakarta. Metode purposive sampling dengan subyek penelitian karyawan yang bekerja di Four Season Hotel Jakarta. *Cross sectional* digunakan untuk pengambilan data karena peneliti dapat langsung mengolah data berupa jawaban kuesioner yang hanya dilakukan dalam satu waktu mulai pada bulan Agustus 2021. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

#### A. Variabel dan Pengukuran

Penelitian terdiri dari empat (4) variabel yaitu, dua (2) variabel bebas (*independent variable*), satu (1) variabel mediasi (*mediating variable*), dan satu (1) variabel terikat (*dependent variable*) penelitian atas jawaban responden dilakukan berdasarkan Likert dari 1 sampai 5, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Pengukuran Skala Likert**

Nilai	Jawaban Responden
1	Sangat tidak setuju
2	Sangat setuju
3	Cukup setuju
4	Setuju
5	Sangat setuju

#### B. Metode Pengumpulan Data

##### 1. Teknik Pengumpulan Data

Kesimpulan diambil dari data yang diteliti dan diolah yang berhubungan langsung dengan masalah. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara:

##### a. Data Primer

Data primer diambil dari informasi yang diperoleh langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian. Data tersebut akan diolah menjadi informasi yang diperlukan (Erdoğan, 2019), dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan kuisisioner. Pengumpulan data dengan kuisisioner dimaksudkan untuk memberikan pernyataan tertulis dengan mengumpulkan semua respon dalam periode waktu yang singkat sehingga menghasilkan informasi pribadi dari responden (Irefin & Mechanic, 2014). Penyebaran kuisisioner dilakukan kepada karyawan Four Season Hotel Jakarta sebanyak 152 responden, dengan populasi sebanyak 244 karyawan.

##### b. Sampel Penelitian

Metode pengambilan sampel yaitu melakukan penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sudah ditentukan untuk memberikan informasi sesuai dengan yang diinginkan dalam penelitian yang disebut dengan teknik purposive sampling (Ernita, Firmansyah, & Martial, 2020). Sampel

penelitian berjumlah 244 orang yang bekerja di Four Season Hotel Jakarta. Cara penghitungan sampel, misal menggunakan Slovin, dengan rumus:  
 $n = N / (1 + Ne^2)$

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi

$$n = 244 / (1 + (244 ( [5\% ] ^2)) = 151,5 = 152$$

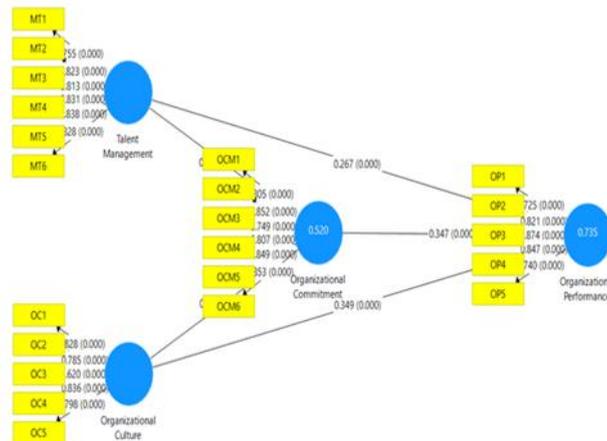
### C. Metode Analisis Data

Metode analisa data penelitian yaitu alat analisa yang digunakan untuk menganalisis masing-masing variabel melalui analisis Structural Equations Modeling (SEM) dengan program Partial Least Square versi 3.3.3.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Dalam penelitian ini Talent Management diukur oleh 6 indikator (MT1-MT6), *Organizational Culture* diukur oleh 5 indikator (OC1-OC5), *Organizational Commitment* diukur oleh 6 indikator (OCM4-OCM6), dan *Organizational Performance* diukur oleh 5 indikator (OP1-OP5). Untuk langkah ini digunakan *software Partial Least Square*, dan hasil dari diagram dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Pengujian Structural Equation Model**

### B. Evaluasi Model

Pada pengujian ini dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan statistika deskriptif untuk mengetahui kelayakan kuesioner yang dibentuk. Hasil tersebut didapatkan dari *software Partial Least Square*:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas, Reliabilitas, dan Statistika Deskriptif**

Variabel dan Indikator	Nilai <i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan	Mean	<i>Std. Deviation</i>
<i>Talent Management</i>		<b>0,898</b>	<i>Reliabel</i>	<b>3,68</b>	<b>0,833</b>
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji dan insentif yang menarik bagi orang-orang berbakat untuk bekerja.	0,751		<i>Valid</i>	3,72	1,031
Perusahaan tempat saya bekerja merekrut kandidat yang memiliki keahlian dan kompetensi untuk mengisi posisi top manajemen.	0,821		<i>Valid</i>	3,85	0,946
Perusahaan tempat saya bekerja memiliki budaya mempekerjakan karyawan berbakat yang memiliki keahlian dan kompetensi.	0,820		<i>Valid</i>	3,77	0,972
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan pada karyawan yang memiliki bakat dan memfasilitasinya di dalam dan di luar perusahaan.	0,830		<i>Valid</i>	3,58	1,070
Manajemen perusahaan berupaya meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk mengikuti seminar dan pelatihan di dalam maupun di luar perusahaan.	0,840		<i>Valid</i>	3,67	1,026
Perusahaan tempat	0,827		<i>Valid</i>	3,52	1,085

Variabel dan Indikator	Nilai Factor Loading	Cronbach's Alpha	Keputusan	Mean	Std. Deviation
saya bekerja menyediakan banyak teknologi modern agar karyawan lebih kreatif dan inovatif.					
<b>Organizational Commitment</b>		<b>0,899</b>	<b>Reliabel</b>	<b>3,62</b>	<b>0,874</b>
Saya senang bekerja di perusahaan ini sampai saya pensiun	0,812		Valid	3,19	1,234
Bekerja di perusahaan ini memiliki banyak arti di dalam hidup saya	0,852		Valid	3,72	1,031
Masalah yang dihadapi di perusahaan merupakan masalah saya juga	0,758		Valid	3,43	1,143
Secara pribadi, saya memiliki komitmen kepada perusahaan tempat saya bekerja.	0,804		Valid	3,93	0,977
Saya merasa bangga memberi tahu orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan ini	0,841		Valid	3,77	0,991
Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan tempat saya bekerja.	0,849		Valid	3,66	1,029
<b>Organizational Culture</b>		<b>0,835</b>	<b>Reliabel</b>	<b>3,81</b>	<b>0,780</b>
Perusahaan tempat saya bekerja memiliki budaya inovatif dan kreatif	0,789		Valid	3,85	0,908
Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil resiko	0,802		Valid	3,60	1,087

Analisis Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Culture* terhadap  
*Organizational Performance* dengan *Organization Commitment* Sebagai Variabel  
Mediasi

Variabel dan Indikator	Nilai <i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Perusahaan saya berorientasi pada tempat bekerja hasil	0,679		<i>Valid</i>	3,99	0,997
Perusahaan saya mendorong karyawannya untuk terus berkembang tempat bekerja	0,836		<i>Valid</i>	3,97	0,941
Perusahaan saya memberikan kebebasan terhadap karyawan tempat bekerja	0,783		<i>Valid</i>	3,65	1,081
<b><i>Organizational Performance</i></b>		<b>0,862</b>	<b><i>Reliabel</i></b>	<b>3,73</b>	<b>0,775</b>
Manajemen perusahaan ingin meningkatkan efisiensi dari berbagai aspek operasionalnya.	0,713		<i>Valid</i>	3,92	0,823
Manajemen perusahaan bekerja untuk meningkatkan penelitian dan pengembangan sedang	0,822		<i>Valid</i>	3,61	1,042
Manajemen perusahaan menangani keluhan dan saran karyawan dengan cepat.	0,879		<i>Valid</i>	3,41	1,075
Manajemen perusahaan berkontribusi memberikan dukungan moral bagi karyawan untuk bekerja lebih baik	0,851		<i>Valid</i>	3,73	0,926
Citra perusahaan saya lebih baik daripada pesaing utama	0,740		<i>Valid</i>	3,97	0,944

Hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, dan statistik deskriptif menunjukkan dari empat variabel yang diuji nilai mean terendah pada variabel Organizational Commitment sebesar 3,62. Berdasarkan 6 indikator yang diuji nilai mean terendah ada pada pertanyaan “saya senang bekerja di perusahaan ini sampai saya pensiun” sebesar 3,19. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Organizational Commitment berkaitan dengan reward/insentif dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan termotivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Hal ini juga akan meningkatkan kepercayaan karyawan dan membuat ikatan kuat mereka dengan perusahaan (Sarangal et al., 2020).

Nilai mean tertinggi pada variabel Organizational Culture sebesar 3,81 dengan indikator terbesar yakni 3,99 pada pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja berorientasi pada hasil”, menunjukkan bahwa Organizational Culture berperan signifikan dalam meningkatkan kapabilitas organisasi dan kinerja organisasi (Bhatti, Rehman, & Rumman, 2020).

Evaluasi model pengukuran dibagi menjadi dua yaitu pada uji validitas & uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk analisis faktor dapat diketahui dari nilai factor loading dari tiap-tiap indikator. Pada penelitian ini batas minimum factor loading adalah 0.45 jika hasil > 0.45 maka dikatakan valid namun jika < 0.45 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pada Tabel.1 nilai factor loading tidak ada yang kurang dari 0.45, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel valid. Selanjutnya Uji Reliabilitas melihat nilai cronbach alpha, jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka dapat dinyatakan variabel tersebut reliabel atau cronbach alpha acceptable. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen pada Tabel.2 menunjukkan semua hasil cronbach alpha > 0.6 yang artinya semua instrumen dinyatakan reliabel atau instrumen telah konsisten dan akurat.

### C. Pengujian Hipotesis

Pengujian menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Model). Uji hipotesis dilakukan dengan nilai p-value sebagai berikut:

1. Apabila  $p\text{-value} \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
2. Apabila  $p\text{-value} \geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian adalah:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	p-value	Keputusan
H1: Terdapat pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	0.000	H1 diterima
H2: Terdapat pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational</i>	0.025	H2 diterima

Analisis Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Performance* dengan *Organization Commitment* Sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis	p-value	Keputusan
<i>Performance</i>		
H3: Terdapat pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.000	H3 diterima
H4: Terdapat pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.000	H4 diterima
H5: Terdapat pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	0.000	H5 diterima
H6: Terdapat pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Organizational Performance</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel mediasi	0.040	H6 diterima
H7: Terdapat pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational Performance</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel mediasi	0.001	H7 diterima

Kesimpulan dari Tabel. 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Talent Management terhadap *Organizational Performance*. Nilai Probability (P) sebesar 0,000 dimana  $<$  dari tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 (5%), sehingga Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Almaaitah et al., 2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif secara langsung antara Talent Management terhadap *Organizational Performance*. Talent Management berkonsentrasi pada tujuan masa depan perusahaan dengan menetapkan pekerjaan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan serta dalam memilih kandidat terbaik untuk perusahaan ini (Almaaitah et al., 2017). Hal ini telah sesuai dengan praktik Talent Management yang telah dilakukan pada Four Season Hotel Jakarta.

Hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini terdapat pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Performance*. Nilai Probability (P) sebesar 0,025  $<$  dari  $\alpha$  0,05 (5%), sehingga Hipotesis 2 diterima, sesuai dengan penelitian dari (Nikpour, 2017) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Culture* terhadap *Organizational Performance*. *Organizational Culture* dianggap sebagai penentu paling signifikan untuk semua jenis organisasi dan penentu penting keberhasilan perusahaan (Bhatti et al., 2020).

Hipotesis 3 (H3) terdapat pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Commitment*. Nilai Probability (P) sebesar 0,000  $<$  dari  $\alpha$  0,05 (5%), sehingga Hipotesis 3 diterima. Hal ini sejalan penelitian Sarangal et al., (2020)

mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* dan *Organizational Commitment*. Perusahaan jika memiliki karyawan yang berkomitmen dalam organisasi dianggap sebagai aset yang berharga, yang mana mampu meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, memperkuat motivasi, kreativitas dan kinerja (Zahari, Halim, Baniamin, & Salleh, 2016).

Hipotesis 4 (H4) terdapat pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment*. Nilai Probability (P) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (5%), sehingga Hipotesis 4 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Nikpour, 2017) memberikan hasil *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Organisasi yang merancang *Organizational Culture* yang lebih baik secara signifikan akan meningkatkan komitmen pekerja (Nikpour, 2017).

Hipotesis 5 (H5) terdapat pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Performance*. Nilai Probability (P) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (5%), sehingga Hipotesis 5 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Almaaitah et al., 2017) dengan hasil bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif secara langsung terhadap *Organizational Performance*. Terbukti pada penelitian ini karyawan pada Four Season Hotel Jakarta memiliki komitmen pada tempat mereka bekerja, hal tersebut menjadi nilai tambah bagi Four Season Hotel Jakarta.

Hipotesis 6 (H6) terdapat pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Nilai Probability (P) sebesar  $0,040 < \alpha 0,05$  (5%), sehingga Hipotesis 6 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kuo & Tsai, 2019). Dimana *Organizational Commitment* erat hubungannya dengan *Organizational Performance* yang mana mampu memberikan efek secara langsung jika karyawan terjamin dalam perkembangannya.

Hipotesis 7 (H7) pada penelitian ini terdapat pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Nilai Probability (P) sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  (5%), dengan demikian Hipotesis 7 pada penelitian ini diterima. Berdasarkan penelitian (Nikpour, 2017) dapat dinyatakan jika konsep *Organizational Culture* secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi *Organizational Performance* melalui *Organizational Commitment*.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Talent Management*, *Organizational Culture* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Talent Management* dan *Organizational Culture* memiliki dampak positif langsung terhadap *Organizational Performance* namun secara tidak langsung mempengaruhi *Organizational Performance* dengan menggunakan *Organizational Commitment* sebagai mediasi.

Analisis Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Culture* terhadap  
*Organizational Performance* dengan *Organization Commitment* Sebagai Variabel  
Mediasi

Temuan yang dihasilkan sesuai dengan penelitian (Almaaitah et al., 2017) yang berjudul “*The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment*” dan penelitian yang dilakukan oleh (Sarangal et al., 2020) dengan judul “*Organizational Commitment, Talent Management and Performance in Hospitality Industry*”, serta penelitian yang dilakukan oleh (Nikpour, 2017) dengan judul “*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee’s Organizational Commitment*”. Hasil seluruh variabel menyatakan berpengaruh positif dan signifikan.

## BIBLIOGRAFI

- Almaaitah, Mohammad Fathi, Harada, Yoshifumi, Sakdan, M. F., & Almaaitah, Ayman Mahmoud. (2017). Integrating Herzberg And Social Exchange Theories To Underpinned Human Resource Practices, Leadership Style And Employee Retention In Health Sector. *World Journal Of Business And Management*, 3(1), 16. [Google Scholar](#)
- Anderson, Donald L., & Liffengren, Paul J. (2016). The Organization Development Practitioner And The Od Process. *Cases And Exercises In Organization Development & Change*, 77. [Google Scholar](#)
- Bhatti, Anam, Rehman, Shafique Ur, & Rumman, Jumana Basheer Abu. (2020). Organizational Capabilities Mediates Between Organizational Culture, Entrepreneurial Orientation, And Organizational Performance Of Smes In Pakistan. *Entrepreneurial Business And Economics Review*, 8(4), 85–103. [Google Scholar](#)
- Erdoğan, Muhammed Esat. (2019). Developing A Scale Of Talent Management: A Study On Telecommunication Professionals In Turkey. *Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, 21(2). [Google Scholar](#)
- Ernita, E., Firmansyah, F., & Martial, T. (2020). Effect Of Manager Entrepreneurship Attitude And Member Motivation On Organizational Member Participation. *Management Science Letters*, 10(12), 2931–2936. [Google Scholar](#)
- Irefin, Peace, & Mechanic, Mohammed Ali. (2014). Effect Of Employee Commitment On Organizational Performance In Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Journal Of Humanities And Social Science*, 19(3), 33–41. [Google Scholar](#)
- Kuo, Tsuang, & Tsai, Gwo Yang. (2019). The Effects Of Employee Perceived Organisational Culture On Performance: The Moderating Effects Of Management Maturity. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(3–4), 267–283. [Google Scholar](#)
- Nazarian, Alireza, Atkinson, Peter, & Foroudi, Pantea. (2017). Influence Of National Culture And Balanced Organizational Culture On The Hotel Industry's Performance. *International Journal Of Hospitality Management*, 63, 22–32. [Google Scholar](#)
- Nikpour, Amin. (2017). The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee's Organizational Commitment. *International Journal Of Organizational Leadership*, 6, 65–72. [Google Scholar](#)
- Sarangal, Rajani Kumari, Sharma, Priyanka, & Manhas, P. (2020). Organizational Commitment, Talent Management And Performance In Hospitality Industry. *Journal Of Tourism, Hospitality And Culinary Arts*, 12(3), 65–83. [Google Scholar](#)

Analisis Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Culture* terhadap  
*Organizational Performance* dengan *Organization Commitment* Sebagai Variabel  
Mediasi

Zahari, Ahmad Suffian Mohd, Halim, Nurul Fatin Syazwani, Baniamin, Raja Mariam Raja, & Salleh, Suzila Mat. (2016). The Key Factors Lead To Customer Satisfaction: The Case Of Perodua Service Center. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(8s), 17–23. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Mega Purnama Putri, Muhammad Khaerul Anwar, Puri Wahyuni, Yusuf Dewantoro, Andreas Wahyu Gunawan Putra (2021)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

