

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP EMPLOYEE CAPABILITY DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. WASKITA KARYA (Persero) Tbk.

Irfan Suparmono, Daud Abdurrahman, Dimas Ricky W.A, Dala Noor Iftikhar, Andreas Wahyu Gunawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta
Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol Jakarta barat DKI Jakarta
irfan.mono@gmail.com

Abstract

In an effort to increase growth and development in the midst of an increasingly fast and tighter business environment, companies must focus more on changing their internal factors such as finding, attracting, and maintaining the best human resources for the company, so that they will become strategic capital for the company so that it is expected to create the company grows and develops towards perfection. The variables studied consisted of three variables, namely talent management and organization culture as independent variables, employee engagement as an intervening variable, and employee capability as the dependent variable. The data collection technique used a questionnaire. This study used a purposive sampling method, with 204 employees as respondents. The data analysis technique used SEM AMOS and hypothesis testing. The results of this study showed that talent management had a positive effect on employee engagement, as well as organizational culture on employee engagement and employee engagement on employee capability, and there was also an indirect influence between talent management and employee capability through employee engagement and organizational culture on employee capability through employee engagement. Based on the results of testing these hypotheses, it can be concluded that if PT Waskita Karya Tbk has good talent management and organizational learning, it can increase employee engagement and employee capability. This can improve employee performance in order to achieve the goals of PT Waskita Karya Tbk.

Keywords: *employee capability, employee engagement, organizational culture, talent management*

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan di tengah lingkungan usaha yang semakin pesat dan ketat, perusahaan harus lebih fokus kepada perubahan faktor internalnya seperti mencari, menarik, dan mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik bagi perusahaan, sehingga akan menjadi modal strategis bagi perusahaan sehingga diharapkan akan membuat perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan. Variabel yang diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu talent management dan organization culture sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel intervening, dan employee capability sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dengan responden sebanyak 204 karyawan. Teknik analisa data menggunakan SEM AMOS dan uji hipotesa. Hasil dari penelitian ini talent management berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, begitu juga dengan *organizational culture* terhadap *employee engagement* dan *employee engagement* terhadap employee capability, dan juga ada pengaruh tidak langsung antara talent management dengan employee capability melalui *employee engagement* dan juga *organizational culture* terhadap employee capability melalui *employee engagement*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila PT Waskita Karya Tbk memiliki talent management dan *organizational culture* yang baik, sehingga dapat meningkatkan *employee engagement*

dan employee capability. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan-tujuan PT Waskita Karya Tbk.

Kata Kunci : employee capability, *employee engagement*, *organizational culture*, talent management

Pendahuluan

Dalam upaya meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan di tengah lingkungan perusahaan yang semakin pesat dan ketat, suatu perusahaan harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik, dan mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan modal strategis bagi perusahaan dan menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan membuat perusahaan menjadi perusahaan yang bertumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan.

Talent management mempunyai tujuan utama yaitu peningkatan kemampuan rekrutment, seleksi, retensi dan juga pengembangan karyawan, hal ini menjadi tujuan dalam rangka menghadapi tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dan juga untuk meningkatkan *employee capability* sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Tommy et al., 2020). *Employee engagement* juga dibutuhkan dalam upaya peningkatan *employee capability*, apabila perusahaan memiliki tingkat *employee engagement* yang baik, maka karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting di dalam perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rodionova et al., 2020), peningkatan *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh *organizational culture*. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Teguh et al., 2019) yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara *organizational culture* terhadap *employee engagement*. *Organizational culture* dapat berupa mekanisme pengaturan dan konsep yang tidak berwujud serta dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan strategis dan mempengaruhi kemampuan karyawan dan operasional

perusahaan (Lira et al., 2017). Karyawan yang bekerja pada organisasi swasta atau perusahaan swasta lebih memiliki *employee engagement* dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dari pada karyawan yang bekerja pada organisasi publik atau perusahaan milik Negara (Anindita dan Cahyadi, 2020)

Memiliki *talent management* yang dilaksanakan secara serius dan penanaman *organizational culture* bagi setiap karyawannya, sejak karyawan tersebut memulai bekerja di PT Waskita Karya Tbk. Dengan adanya hal tersebut, membuat PT Waskita Karya Tbk selalu memonitor setiap karyawannya sudah berkembang sampai sejauh mana dan hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan sehingga diharapkan setiap karyawan mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dan selalu memberikan kontribusi yang maksimal. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* di PT Waskita Karya Tbk, kemudian menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement* di PT Waskita Karya Tbk. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee capability* di PT. Waskita Karya Tbk. Untuk menganalisis pengaruh *talent management* terhadap *employee capability* melalui *employee engagement* di PT. Waskita Karya Tbk. Untuk menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *employee capability* melalui *employee engagement* di PT. Waskita Karya Tbk.

Talent Management

Tujuan utama *talent management* yaitu peningkatan kemampuan rekrutment, seleksi, retensi dan juga pengembangan karyawan, hal ini menjadi tujuan dalam rangka menghadapi tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dan juga untuk meningkatkan *employee capability* sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Tommy et al., 2020).

Organizational culture

Organizational culture adalah mekanisme pengaturan dan konsep yang tidak berwujud serta dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan strategis dan mempengaruhi kemampuan karyawan dan operasional perusahaan (Lira, et al, 2017). Sedangkan menurut (Dedek, 2014) *organization culture* adalah sistem yang digunakan bersama oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Employee engagement

Markos dan Sridevi (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai perusahaannya sehingga dapat dikembangkan dan dipertahankan keterlibatan yang membutuhkan hubungan dua arah antara pemberi kerja dengan karyawan, selain itu (Azmi dan Aurik, 2015) menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah keterlibatan secara langsung ataupun secara psikologi baik saat menempati suatu posisi ataupun diluar posisi dengan sama-sama menjalankan peran didalam perusahaan.

Employee Capability

Employee capability adalah persepsi individu tentang kemampuan, keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai hasil yang di harapkan serta merupakan tempat potensial untuk tumbuh menjadi yang lebih baik (Sabbatho, et al, 2020) selain itu (Wanikmata dan Setyo, 2020) mengemukakan bahwa *Employee capability* adalah salah elemen yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh oleh seseorang dari pendidikan, pelatihan maupun pengalaman.

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Kalista et al., (2020)	<i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi antara <i>talent management, knowledge</i>	<i>talent management</i> dan <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>employee capability</i>

		<i>sharing dan employee capability</i>	berpengaruh terhadap <i>employee engagement.</i>
2	Agnes et al., (2017)	<i>employee engagement</i> terhadap <i>employee capability</i>	<i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>employee capability.</i>
3	Wanikmata et al., (2020)	<i>work environment, organizational culture</i> dan <i>employee development</i> terhadap <i>employee capability</i>	<i>organization culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee capability.</i>
4	Lira et al., (2017)	<i>Organizational culture</i> terhadap <i>employee capability</i>	<i>Organizational culture</i> berpengaruh terhadap <i>employee capabilityt.</i>

Hipotesis

Di dalam penelitian Regyta et al. (2019) menyebutkan *employee engagement* dapat tercapai dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertumbuh kembang, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1 : *talent management* berpengaruh terhadap *employee engagement*

(Silverius et al., 2020) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepemimpinan, komunikasi, *organizational culture* dan reputasi dari perusahaan itu sendiri, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H2 : *organizational culture* berpengaruh terhadap *employee engagement*

Manfaat dari *employee engagement* menurut (Agnes et al., 2017) adalah *employee engagement* memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan seperti meningkatkan *employee capability* sampai dengan meningkatkan keuntungan perusahaan, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H3 : *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee capability*

Talent management mempunyai tujuan utama yaitu peningkatan kemampuan rekrutment, seleksi, retensi dan juga pengembangan karyawan, hal ini menjadi tujuan dalam rangka menghadapi tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dan juga untuk meningkatkan *employee capability* sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Tommy et al., 2020), maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H4 : *talent management* berpengaruh terhadap *employee capability* melalui *employee engagement*

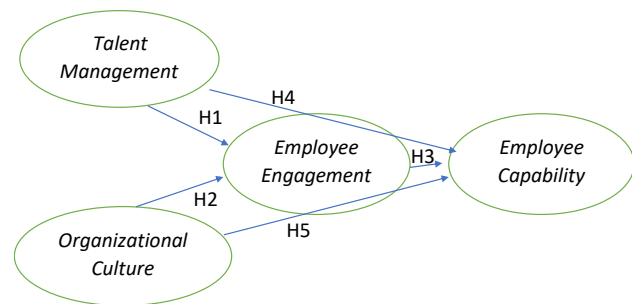
Organizational culture adalah mekanisme pengaturan dan konsep yang tidak berwujud serta dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan strategis dan mempengaruhi kemampuan karyawan dan operasional perusahaan (Lira et al., 2017), maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H5 : *organization culture* berpengaruh terhadap *employee capability* melalui *employee engagement*

Talent management mempunyai peran mengintegrasikan mulai dari perekrutan, pengembangan, retensi dan pelatihan sumber daya manusia sebagai strategi yang terpadu dalam proses bisnis perusahaan di masa depan, dipadukan dengan komitmen terhadap pekerjaan sehingga *employee capability* yang dimiliki dapat digunakan untuk memajukan perusahaan (Kalista et al., 2020), maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H6 : *talent management, employee engagement* berpengaruh terhadap *employee capability*

Berdasarkan keenam hipotesis tersebut, maka kerangka konseptual yang digunakan sebagai panduan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Metode penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu *talent management* dan *organization culture* sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel intervening, dan *employee capability* sebagai variabel dependen. Pengukuran dari jawaban responden atas pernyataan penelitian dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5, dimana 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat setuju.

Talent management

Variabel *talent management* menurut dari teori (Sule et al., 2016), dihitung menggunakan 6 (enam) item pertanyaan, di antaranya adalah : Perusahaan mengidentifikasi orang-orang berbakat, perusahaan mengoptimalkan individu untuk perusahaan.

Organizational culture

Variabel *organizational culture* yang telah dibahas menggunakan teori (Lita et al., 2019), dihitung menggunakan 7 (tujuh) item pertanyaan, di antaranya antara lain : perusahaan mendorong karyawannya untuk berfikir kreatif dan inovatif, perusahaan menetapkan kerja lembur untuk menyelesaikan target kerja.

Employee engagement

Variabel *employee engagement* yang telah dikemukakan oleh teori (Agnes et al., 2017), dihitung menggunakan 22 (dua puluh dua) item pertanyaan, seperti tempat kerja saya mendukung semangat saya dalam bekerja, saya dapat fokus dalam pekerjaan karena lingkungan mendukung.

Employee capability

Variabel *employee capability* yang sesuai dengan teori (Imam, 2017), dihitung

menggunakan 9 (sembilan) item pertanyaan, seperti mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara tepat, mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dimana penelitian ini memiliki responden sebanyak 204 karyawan dari total populasi sebanyak 418 karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Divisi Infrastructure 1.

Hasil dan pembahasan Uji Validitas

Nilai *Loading Factor* sudah berada diatas 0,4 (Hair et.al, 2014), dimana hal tersebut menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan adalah valid.

Kemudian untuk mengetahui validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) maka hasil pengolahan data didapatkan, sebagai berikut :

Nilai AVE yang dimiliki oleh variabel adalah sebagai berikut:

- *Talent Management* (X_1): 0,809 (Terpenuhi)
- *Organizational culture* (X_2): 0,675 (Terpenuhi)
- *Employee engagement* (Y): 0,873 (Terpenuhi)
- *Employee Capability* (Z): 0,766 (Terpenuhi)

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Cronbach's Alpha* yang bernilai minimum 0,60 (Sekaran, 2013) yang diolah dengan menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) sehingga semua item pernyataan yang digunakan adalah reliabel.

Nilai *composite reliability* yang dimiliki oleh setiap variabel akan dijabarkan, sebagai berikut :

- *Talent Management* (X_1): 0,894 (Terpenuhi)

Uji Hipotesis

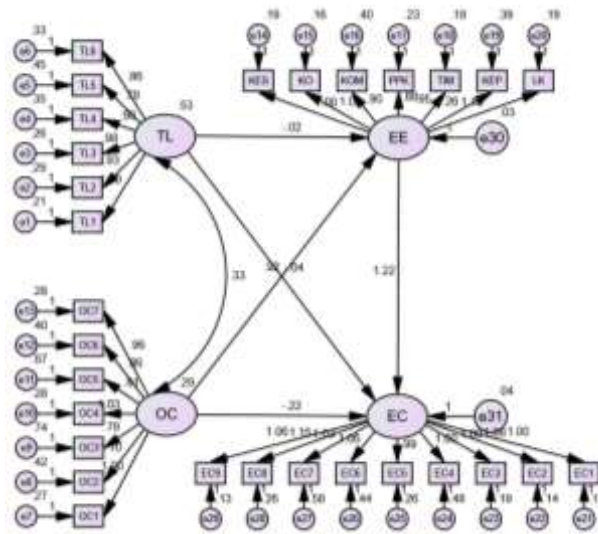
- *Organizational culture* (X_2): 0,790 (Terpenuhi)
- *Employee engagement* (Y): 0,825 (Terpenuhi)
- *Employee Capability* (Z): 0,904 (Terpenuhi)

Goodness Of Fit Test

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software AMOS maka diperoleh summary indeks kesesuaian model yang terlihat pada Tabel 1, berdasarkan hasil pengujian GOF baik pada model full sample lulus pada beberapa kriteria. Disimpulkan pada masing-masing jenis pengukuran model ini lulus pada beberapa kriteria.

Tabel 1.
Hasil Indeks Kesesuaian Model Full Sample

Jenis Pengukuran	Ukuran	Target Kecocokan	Keterangan
Absolute Fit Indices	CMIN = 805.295;	P Value > 0.05	Poor Fit
	P = 0.000)		
	RMSEA = 0,076	0.05 ≤ RMSEA < 0.10	Good Fit
Incremental Fit Indices	RMR = 0.049	-4.0 < x > 4.0	Good Fit
	NFI = 0,805	0 - 1	Good Fit
	CFI = 0,883	0 - 1	Good Fit
Parsimony Fit Indices	IFI = 0,884	0 - 1	Good Fit
	RFI = 0,786	0 - 1	Poor Fit
	AGFI = 0.722	≤ GFI (0.763)	Poor Fit
	PNFI = 0.735	≥ NFI (0.805)	Poor Fit



Gambar 1.

Path Diagram Hasil Output Pengujian Hipotesis Full Sample

Sumber: Hasil pengolahan data, dengan *Software AMOS*

Output hasil pengolahan program AMOS pada halaman lampiran menjawab hipotesa yang terdapat dalam kerangka teori.

Tabel berikut merupakan hasil pengujian hipotesa dalam penelitian ini untuk

Tabel 2.

Pengujian Hipotesis Output Full Sample Dari SEM AMOS

Uji Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.	Prob	Keputusan
TL → EE	0.844	0.088	3.462	70.000	H1 diterima
OC → EE	0.916	0.142	6.449	0.000	H2 diterima
EE → EC	0.277	0.065	3.824	0.000	H3 diterima

Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan regresi dengan menggunakan SEM AMOS

H₁: Talent Management berpengaruh terhadap Employee engagement

Dari tabel 12 diketahui nilai koefisien *Talent Management* sebesar 0,844 artinya jika persepsi *Talent Management* naik maka persepsi *Employee engagement* naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai prob sebesar 0,000 < 0,05 (Alpha 5%) maka menerima H₁ dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Talent Management* terhadap *Employee engagement*.

H₂: Organizational culture berpengaruh terhadap Employee engagement

Dari tabel 12 diketahui nilai koefisien *Organizational culture* sebesar 0,916 artinya jika persepsi *Organizational culture* naik maka persepsi *Employee engagement* naik. Hasil pengujian menunjukkan

besarnya nilai prob sebesar 0,000 < 0,05 (Alpha 5%) maka menerima H₂ dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Organizational culture* terhadap *Employee engagement*.

H₃: Employee engagement berpengaruh terhadap Employee Capability

Dari tabel 12 diketahui nilai koefisien *Employee engagement* sebesar 0,277 artinya jika persepsi *Employee engagement* naik maka persepsi *Employee Capability* naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai prob sebesar 0,000 < 0,05 (Alpha 5%) maka menerima H₃ dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Employee engagement* terhadap *Employee Capability*.

diterima. Disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh *Organizational culture* terhadap *Employee Capability* melalui *Employee engagement*.

UJI PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.844	Sobel test: 3.89440697	0.0603173	0.00009844
b 0.277	Acron test: 3.8768481	0.0603093	0.00018582
ρ_{ab} 0.668	Goodman test: 3.91220661	0.0557586	0.00009146
ρ_{ba} 0.665	Reset all	Calculate	

H₄ : Terdapat pengaruh tidak langsung Talent Management terhadap Employee Capability melalui Employee engagement.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya koefisien pengaruh tidak langsung *Talent Management* terhadap *Employee Capability* melalui *Employee engagement* sebesar 3.8944 (0.844 x 0.277) artinya jika persepsi *Talent Management* naik maka persepsi *Employee engagement* akan naik sehingga menyebabkan persepsi *Employee Capability* akan naik. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,00009844 < 0,05 (alpha 5%) maka H₄ diterima. Disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Capability* melalui *Employee engagement*.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.916	Sobel test: 3.55560743	0.07135948	0.00037699
b 0.277	Acron test: 3.5263119	0.07195393	0.00042139
ρ_{ab} 0.142	Goodman test: 3.58580953	0.07076003	0.00033603
ρ_{ba} 0.665	Reset all	Calculate	

H₅ : Terdapat pengaruh tidak langsung Organizational culture terhadap Employee Capability melalui Employee engagement.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya koefisien pengaruh tidak langsung *Organizational culture* terhadap *Employee Capability* melalui *Employee engagement* sebesar 3.5556 (0.916 x 0.277) artinya jika persepsi *Organizational culture* naik maka persepsi *Employee engagement* akan naik sehingga menyebabkan persepsi *Employee Capability* akan naik. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,0003769 < 0,05 (alpha 5%) maka H₅

Simpulan

Talent management bertujuan untuk meningkatkan kemampuan rekrutment, seleksi, retensi dan juga pengembangan karyawan, terbukti mampu memengaruhi *employee capability* dengan dibantu *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hal yang sama juga terjadi pada *organizational culture* yang terbukti mampu memengaruhi *employee capability* dengan dibantu *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Hal ini juga semakin didukung dengan adanya pengaruh yang terjadi antara *employee engagement* terhadap *employee capability*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila PT Waskita Karya Tbk memiliki *talent management* dan *organizational culture* yang baik, maka dapat meningkatkan *employee engagement* dan *employee capability* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan-tujuan PT Waskita Karya Tbk. PT Waskita Karya Tbk harus melaksanakan *talent management* yang serius kepada seluruh karyawan sehingga karyawan akan memiliki keterikatan kepada perusahaan dan merasa bahwa dirinya merupakan aset vital bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, perlu adanya penanaman *organizational culture* yang merata dan melekat di dalam diri setiap karyawan agar seluruh karyawan dapat saling berkoordinasi dengan baik dan menghasilkan *employee engagement* yang kuat di dalam perusahaan. Dengan adanya *employee engagement* yang baik maka karyawan akan secara sukarela berkontribusi lebih keras dan memiliki *employee capability* yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Daftar pustaka

Agusinta, Lira., Pahrudin, Cecep., & Wildan., (2017). "Budaya perusahaan dan kinerja karyawan transportasi udara". *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*. Vol. 04 No. 02, Juli 2017.

- Anindita, R., & Cahyadi, L. (2020). Aplikasi Model Rasch dalam Mengukur Komitmen Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 220-231.
- Azizah, Azmi., & Gustomo, Aurik., (2015). "the influence of *employee engagement* to employee Performance at pt telkom bandung". *Journal of business and management*. Vol. 4, No.7 2015: 817-829.
- Bakti, Wanikmata Suyapto., & Riyanto, Setyo., (2020). "The Influence of Work Environment, *Organizational culture* and Employee Development Against the Employee Capabilities on Employees of PT Petrosea Tbk". *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Vol 5.
- Ghozzali, Imam. (2017). "pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3, No 1 Maret 2017 hal 130- 137.
- Gultom, Dedek Kurniawan., (2014). "pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Perusahaan gas Negara (persero) tbk medan". *Jurnal manajemen & bisnis*. Vol 14 no. 02 oktober 2014.
- Hair, Joseph E, Jr., Hult, G. Tomas M., Ringle,, Christian M., & Sarstedt, Marko. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-PEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Handono, Agnes Wahyu., & Setiawan, Roy., (2017). "Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata". *Agora* Vol 5, No. 1. Surabaya.
- Hariyanto, Regyta Permata Fujiani., Ferdian, Ary., (2019). "pengaruh talent management terhadap *employee engagement* (studi kasus pada kantor badan pelaksana kegiatan yayasan pendidikan telkom)". (*Jurnal Mitra Manajemen*) *JMM Online*. Vol. 3, No.3 Maret (2019) 254-267.
- Markos, Solomon., & Sridevi, M. Sandhya., (2010). "*Employee engagement*: The Key to Improving Performance". *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 12; December 2010.
- Oktaviani, Lita., & Kadiyono, Annisa Lestari., (2019). "Budaya organisasi pada perusahaan distribusi dengan model bisnis konvensional". *Jurnal RAP UNP*. Vol. 10 No. 1, Mei 2019 hal 46-61.
- Pangestu, Teguh Tri., & Wahjuadi, Djoko., (2019). "Pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) cabang bandung". *Alamana : Jurnal Manajemen dan bisnis*. Vol. 3 No. 1/April 2019.
- Pusriadi, Tommy., & Darma, Dio Caesar., (2020). "Pengaruh talent management dan *employee engagement* terhadap employee capabilities: studi pada karyawan PT. Bintang Wahana Tata". *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*. JRE 3 (1) 2020, 54-61.
- Rodionova, Elena., & Dominiak, Vladislav., (2020). "Work Engagement: Organizational Culture Point of View". DOI: 10.36315/2020inpact0271
- Sabbatho, Kalista., Mintarti, Sri., & Hidayati, Tetra. (2020). "*Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi antara Talent Management, Knowledge Sharing, dan Employee Capability". *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*. Vol. 14 No 2 November 2020.
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger J. (2013). " Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach", Edisi 6, Wiley.
- Soeharso, Silverius y., Nurika, Rosi., (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap employee engagemen d engan Work Ethic (Hard Work) sebagai variabel Moderator: Studi Kasus pada karyawan generasi milenial di pt X". *Mind Set*. Vol. 11, No. 1 Juni 2020 hal. 46 -54.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. 2016. *Manajemen Talenta Terintegrasi* (Ed.1). Yogyakarta: Andi.