

## Analisis Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi

<sup>1</sup>Oktaviana Gracella Br Sibagariang, <sup>2</sup>Pandapotan Sitompul, <sup>3</sup>Donalson Silalahi, <sup>4</sup>Nesa Repinalia Br Manjorang, <sup>5</sup>Lau Rensia Riri Indriani

<sup>1,2,3,4,5</sup>Manajemen Program Magister, Universitas Katolik Santo Thomas, Medan

E-mail: <sup>1</sup>[octavianagracella@gmail.com](mailto:octavianagracella@gmail.com), <sup>2</sup>[pandapotan.sitompul3064@gmail.com](mailto:pandapotan.sitompul3064@gmail.com),  
<sup>3</sup>[donalsonsilalahi@yahoo.com](mailto:donalsonsilalahi@yahoo.com), <sup>4</sup>[nesamanjorang@gmail.com](mailto:nesamanjorang@gmail.com), <sup>5</sup>[laurensiagirsang4@gmail.com](mailto:laurensiagirsang4@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi melalui metode literature review. Studi ini mengkaji dan mensintesis temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan, baik dalam bentuk jurnal nasional, internasional, maupun skripsi dan tesis. Hasil kajian menunjukkan bahwa talent management dan knowledge management secara konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, employee engagement terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual bagi penelitian selanjutnya serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Literature Review*

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of talent management and knowledge management on employee performance, with employee engagement serving as a mediating variable, through a literature review method. This study synthesizes findings from various relevant previous studies, including national and international journals, as well as undergraduate theses and dissertations. The results indicate that talent management and knowledge management consistently have a positive effect on employee performance. Furthermore, employee engagement is proven to act as a mediating variable that strengthens the relationship between talent management and knowledge management and employee performance. This study is expected to serve as a conceptual reference for future research and to provide practical implications for organizations in improving employee performance.

**Keywords:** *Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, Employee Performance, Literature Review*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Perubahan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, serta

meningkatnya persaingan antarorganisasi menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam

mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak organisasi menghadapi tantangan berupa rendahnya tingkat produktivitas, tingginya turnover karyawan, serta menurunnya loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut semakin diperparah dengan perubahan pola kerja pascapandemi, seperti penerapan sistem kerja fleksibel dan hybrid, yang menuntut karyawan untuk lebih mandiri, adaptif, dan memiliki kompetensi yang relevan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada pengembangan dan keterikatan karyawan.

Salah satu pendekatan strategis yang banyak diterapkan organisasi saat ini adalah talent management. Talent management berfokus pada proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Penerapan talent management yang efektif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Selain talent management, knowledge management juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di era ekonomi berbasis pengetahuan, kemampuan organisasi dalam mengelola, mendistribusikan, dan memanfaatkan pengetahuan menjadi kunci keberhasilan. Knowledge management memungkinkan karyawan untuk berbagi pengalaman, keahlian, dan informasi secara efektif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta inovasi organisasi.

Namun demikian, keberhasilan penerapan talent management dan knowledge management tidak hanya bergantung pada sistem dan kebijakan yang diterapkan organisasi, tetapi juga pada tingkat keterikatan karyawan atau employee engagement. Employee engagement mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, komitmen, dan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih

baik, memiliki loyalitas tinggi, serta bersedia memberikan usaha ekstra dalam pekerjaannya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa employee engagement memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan talent management dan knowledge management dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih tersebar dan dilakukan pada berbagai sektor serta konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang komprehensif untuk mensintesis temuan-temuan tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai hubungan antara talent management, knowledge management, employee engagement, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan metode literature review untuk menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola individu dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020), MSDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja karyawan. Dalam konteks persaingan global dan transformasi digital, MSDM tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Pendekatan MSDM modern menekankan pentingnya pengelolaan talenta, pengetahuan,

dan keterikatan karyawan sebagai aset strategis organisasi. Oleh karena itu, praktik talent management, knowledge management, dan employee engagement menjadi bagian integral dalam sistem MSDM yang efektif.

### **Talent Management**

Talent management merupakan pendekatan strategis dalam mengelola karyawan berbakat agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Armstrong (2014) mendefinisikan talent management sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi, menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan individu-individu dengan potensi tinggi pada posisi strategis dalam organisasi. Tujuan utama dari talent management adalah memastikan keberlanjutan kinerja organisasi melalui pengelolaan talenta yang terencana dan terintegrasi.

Menurut Collings dan Mellahi (2009), talent management berfokus pada identifikasi posisi kunci yang berkontribusi secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif organisasi serta pengembangan karyawan berpotensi tinggi untuk mengisi posisi tersebut. Praktik talent management meliputi perencanaan suksesi, pengembangan kompetensi, pelatihan dan pengembangan, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, penerapan talent management yang efektif mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang merasa diperhatikan pengembangan kariernya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

### **Knowledge Management**

Knowledge management merupakan proses sistematis dalam mengelola pengetahuan organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Nonaka dan Takeuchi (1995) menjelaskan bahwa knowledge management melibatkan proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan, baik pengetahuan eksplisit maupun tacit. Pengetahuan dipandang sebagai aset strategis yang dapat

menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Menurut Alavi dan Leidner (2001), knowledge management bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Sistem knowledge management yang baik memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi yang relevan, belajar dari pengalaman, serta berbagi pengetahuan secara efektif.

Dalam konteks kinerja karyawan, knowledge management berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, kualitas output, dan inovasi. Karyawan yang memiliki akses terhadap pengetahuan organisasi dan didukung oleh budaya knowledge sharing cenderung bekerja lebih produktif dan akurat.

### **Employee Engagement**

Employee engagement menggambarkan tingkat keterikatan karyawan secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasi. Kahn (1990) mendefinisikan employee engagement sebagai kondisi di mana individu mengekspresikan dirinya secara penuh dalam peran kerjanya, baik secara fisik, emosional, maupun kognitif. Karyawan yang engaged menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya.

Schaufeli dan Bakker (2010) mengemukakan bahwa employee engagement terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu vigor (semangat dan energi kerja), dedication (rasa bangga dan keterlibatan), serta absorption (konsentrasi dan keterpusatan pada pekerjaan). Tingginya tingkat employee engagement berkorelasi positif dengan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam kerangka MSDM, employee engagement dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan praktik manajemen dengan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, employee engagement sering digunakan sebagai variabel mediasi dalam penelitian MSDM.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Bernardin dan Russell (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerja sama. Tingginya kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM secara strategis.

#### Hubungan Antarvariabel Penelitian

##### a. Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Karyawan

Talent management yang efektif mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Pengelolaan talenta yang terencana memungkinkan organisasi menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat.

##### b. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge management mendukung karyawan dalam bekerja secara lebih efektif dan efisien melalui pemanfaatan pengetahuan organisasi. Proses berbagi pengetahuan mendorong peningkatan kualitas kerja dan inovasi.

##### c. Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Employee Engagement

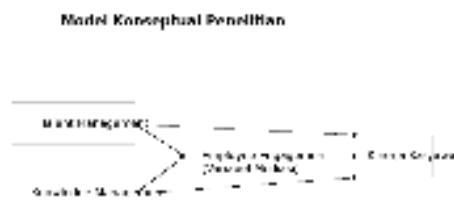
Praktik pengelolaan talenta dan pengetahuan yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga meningkatkan keterikatan kerja (employee engagement).

##### d. Peran Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi

Employee engagement berperan sebagai penghubung antara praktik manajemen (talent management dan knowledge management) dengan kinerja karyawan. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan usaha ekstra dan kinerja yang lebih tinggi.

#### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Temuan
1.	Nikmah et al. (2021)	TM, KM, EE, Kinerja	Kuantitatif	TM dan KM berpengaruh positif terhadap kinerja dengan EE sebagai mediasi
2.	Hibatullah (2025)	KM, TM, EE, Kinerja	Kuantitatif	EE memediasi pengaruh KM dan TM terhadap kinerja pegawai
3.	Diwanti (2021)	TM, KM, EE, Kinerja	Kuantitatif	TM dan KM berpengaruh signifikan melalui EE
4.	Aisyah (2021)	TM, KM, Kinerja	Kuantitatif	TM dan KM meningkatkan kinerja melalui variabel intervening
5.	Aulia Fajriyah (2024)	TM, KM, Kinerja	Kuantitatif	TM dan KM berpengaruh langsung terhadap kinerja
6.	Ramadhani (2020)	TM, KM, Kinerja	Kuantitatif	KM dan TM meningkatkan kinerja dengan variabel pemoderasi
7.	Afrio (2023)	TM, KM, EE, Kinerja	Kuantitatif	EE memediasi hubungan TM dan KM terhadap kinerja
8.	Harahap (2014)	TM, KM, EE, Kinerja	Kuantitatif	EE sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan
9.	Sabbatho et al. (2020)	TM, KM, EE	Kuantitatif	EE memediasi hubungan TM dan KM
10.	Ivana & Saefudin (2025)	KM, TM, EE, Kinerja	Kuantitatif	TM dan KM berpengaruh pada kinerja dan EE
11.	Sapriyanda et al. (2023)	TM, KM, EE	Kuantitatif	TM dan KM meningkatkan employee engagement
12.	Firdausi & Wajdi (2024)	TM, EE, Kinerja	Kuantitatif	EE meningkatkan kinerja karyawan



### 3. METODOLOGI

#### a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Literature review merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik tertentu guna memperoleh pemahaman yang komprehensif (Creswell, 2018). Menurut Snyder (2019), literature review berfungsi untuk mensintesis pengetahuan yang telah ada serta mengidentifikasi pola, kesenjangan, dan implikasi penelitian di masa mendatang.

Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan karena penelitian ini tidak melakukan pengujian hipotesis secara statistik, melainkan menganalisis dan membandingkan temuan konseptual dan empiris dari berbagai sumber literatur terkait pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi.

#### b. Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai penelitian terdahulu. Sumber data meliputi jurnal ilmiah nasional dan internasional, skripsi, tesis, serta prosiding seminar yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipublikasikan pada rentang waktu 2014–2025 untuk memastikan relevansi dengan kondisi dan fenomena terkini. Penelitian terdahulu yang dijadikan bahan kajian dipilih karena memiliki kesamaan variabel penelitian, yaitu talent management, knowledge management, employee engagement, dan kinerja karyawan.

#### c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, menelaah, dan mencatat informasi dari literatur yang relevan. Menurut Sugiyono (2020), teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari dokumen, catatan, atau arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui penelusuran database jurnal ilmiah dan repositori perguruan tinggi.

#### d. Kriteria Inklusi dan Eksklusi Literatur

Untuk menjaga kualitas kajian, peneliti menetapkan kriteria sebagai berikut:

Kriteria inklusi:

1. Literatur membahas minimal dua variabel utama penelitian.
2. Menggunakan konteks manajemen sumber daya manusia.
3. Memiliki hasil penelitian yang relevan dengan kinerja karyawan atau employee performance.
4. Dipublikasikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Kriteria eksklusi:

1. Literatur yang tidak relevan dengan variabel penelitian.
2. Artikel non-ilmiah atau opini tanpa dasar metodologis.
3. Literatur dengan data yang tidak dapat diverifikasi.

#### e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (content analysis). Analisis isi dilakukan dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu untuk menemukan pola hubungan antarvariabel. Menurut Krippendorff (2018), analisis isi merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat direplikasi dari data berbentuk teks.

Tahapan analisis data meliputi:

1. Mengelompokkan literatur berdasarkan variabel penelitian.
2. Mengidentifikasi hasil dan kesimpulan utama setiap penelitian.
3. Membandingkan persamaan dan perbedaan temuan penelitian.
4. Mensintesis hasil penelitian untuk menarik kesimpulan konseptual.

#### f. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil dari berbagai penelitian terdahulu yang berasal dari sumber dan konteks organisasi yang berbeda. Menurut Moleong (2019), triangulasi sumber bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian kualitatif.

Dengan metode penelitian ini, diharapkan hasil kajian literatur mampu memberikan gambaran yang objektif, komprehensif, dan sistematis mengenai pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Kajian Literatur

Berdasarkan hasil literature review terhadap 13 penelitian terdahulu yang relevan, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui employee engagement. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada berbagai sektor organisasi, baik sektor publik maupun swasta, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif mengenai konsistensi temuan penelitian.

Secara umum, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa:

1. Talent management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Knowledge management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Talent management dan knowledge management berpengaruh positif terhadap employee engagement.
4. Employee engagement berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nikmah et al., Diwanti (2021), Afrio (2023), serta Harahap (2014) yang menyatakan bahwa pengelolaan talenta dan pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan keterikatan

karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

### b. Pembahasan

#### Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian menunjukkan bahwa talent management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Praktik talent management seperti perencanaan karier, pelatihan dan pengembangan, serta sistem penilaian kinerja yang adil mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karyawan. Menurut Armstrong (2014), talent management merupakan proses strategis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan dengan kemampuan yang tepat pada posisi yang tepat.

Penelitian terdahulu yang direview menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan pengembangan kariernya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Aulia Fajriyah (2024) dan Deriyanto (2022) yang menyimpulkan bahwa talent management berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge management juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Proses penciptaan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), knowledge management berperan penting dalam menciptakan pengetahuan baru yang menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem knowledge management yang baik mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan inovasi karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hibatullah (2025), Ramadhani (2020), dan Ivana Shinta & Saefudin (2025) yang menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



### **Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Employee Engagement**

Berdasarkan hasil review, talent management dan knowledge management memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan talenta serta akses terhadap pengetahuan organisasi cenderung merasa dihargai dan dilibatkan dalam organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), employee engagement ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam bekerja.

Penelitian Sapriyanda et al. (2023) dan Kalista Sabbatho et al. (2020) menunjukkan bahwa praktik manajemen yang mendukung pengembangan karyawan mampu meningkatkan keterikatan kerja, yang tercermin dari meningkatnya semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

### **Peran Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa employee engagement berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Employee engagement berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan praktik manajemen dengan perilaku dan hasil kerja karyawan.

Menurut Kahn (1990), employee engagement mencerminkan sejauh mana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran kerjanya. Ketika karyawan merasa engaged, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Afrio (2023), Diwanti (2021), dan Nikmah et al. yang menyatakan bahwa employee engagement secara signifikan memediasi hubungan antara talent management, knowledge management, dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil kajian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penerapan talent management dan knowledge management semata, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam membangun dan mempertahankan employee engagement.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian literature review terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa talent management dan knowledge management merupakan dua faktor strategis yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan talent management yang efektif, seperti pengelolaan talenta secara sistematis, pengembangan kompetensi, serta perencanaan karier, terbukti mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, knowledge management juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses penciptaan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan yang efektif. Karyawan yang memiliki akses terhadap pengetahuan organisasi serta didukung oleh sistem manajemen pengetahuan yang baik cenderung bekerja lebih efisien, inovatif, dan mampu mengambil keputusan yang lebih tepat.

Hasil kajian ini juga menegaskan bahwa employee engagement memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Employee engagement berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut, di mana karyawan yang merasa terikat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penerapan kebijakan talent management dan knowledge management secara parsial, tetapi membutuhkan integrasi yang berkelanjutan dengan upaya peningkatan employee engagement. Kajian ini memperkuat temuan-temuan penelitian terdahulu dan memberikan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara keempat variabel tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afrio, G. (2023). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel pemediasi. Universitas Andalas.

- Aisyah, V. K. (2021). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136. (<https://doi.org/10.2307/3250961>)
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. (<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>)
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Deriyanto, A. T. (2022). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai variabel intervening. Universitas Islam Sultan Agung.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Diwanti, S. A. (2021). Talent management dan knowledge management terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement. Universitas Mercu Buana.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1–12.
- Harahap, S. M. M. (2014). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–12.
- Hibatullah, A. H. (2025). Pengaruh knowledge management dan talent management terhadap kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *ICESB Journal*, 4(1), 45–56.
- Ivana Shinta, N., & Saefudin, N. (2025). Pengaruh knowledge management, talent management, dan employee competency terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Journal of Applied Financial Management*, 6(1), 20–35.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. (<https://doi.org/10.2307/256287>)
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Nikmah, I. Z., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2021). Pengaruh talent management dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(2), 123–134.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press.
- Ramadhani, F. E. (2020). Talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan employee retention sebagai variabel moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 98–110.
- Sapriyanda, A. R., & Oemara, F. (2023). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap employee engagement. *Jurnal Kajian Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 15–27.
- Sabbatho, K., Mintarti, S., & Hidayati, T. (2020). Employee engagement sebagai variabel mediasi antara talent management dan knowledge sharing. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 101–112.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 10–24.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.