

Pengaruh Talent Management, Employee Retention dan Knowledge Management terhadap Job Performance (The Amrani Syariah Hotel Solo)

Mahendra Mulya Wiguna, Ahmad Mardalis
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis terkait pengaruh Talent Management, Retensi Karyawan dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada The Amrani Syariah Hotel Solo dan sampel penelitian ini ialah pegawai The Amrani Syariah Hotel Solo dan jumlah sampelnya sebanyak 40 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data menggunakan alat bantu *SMARTPLS 3.2*. Penelitian ini diharapkan menjadi pedoman yang bisa digunakan oleh hotel Amrani Syariah Hotel dalam menentukan pengaruh talent management, retensi karyawan dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :talent managemen, retensi karyawan dan knowledge management, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Talent Management, Employee Retention and Knowledge Management on Employee Performance at The Amrani Syariah Hotel Solo and the sample of this study were employees of The Amrani Syariah Hotel Solo and the number of samples was 40 respondents. Source of data in this research is primary data. Data analysis using the *SMARTPLS 3.2* tool. This research is expected to be a guideline that can be used by the Amrani Syariah Hotel in determining the influence of talent management, employee retention and knowledge management on employee performance. This type of research is quantitative research. The results of this study indicate (1) The effect of talent management on employee performance. (2) The effect of employee retention on employee performance. (3) The effect of knowledge management on employee performance.

Keywords: talent management, employee retention and knowledge management, employee performance

1. PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir telah muncul sebuah fenomena dimana industri pariwisata tidak hanya berfokus pada target dan hasil yang ditetapkan, namun perusahaan mulai memperhatikan pengembangan sumber daya (Karina & Ardana, 2020). Fenomena ini terdapat pada 3-P Concept yakni People, Planet, dan Profit yang focus pada pengembangan berkelanjutan. (Rahardjo & Nurhayati, 2022) menyatakan bahwa perusahaan yang ingin lama umurnya dan berkelanjutan, dapat menepatkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan memiliki

kinerja yang baik sebagai modal yang akan terlibat secara langsung dan berguna dalam proses kedepannya nanti.

Peran para karyawan mempunyai peran yang besar dalam mencapai keberhasilan perusahaan, hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan dalam hal pelayanan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh para karyawan. Karyawan bukan suatu objek dalam hal pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka bisa menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (Putra & Rahyuda, 2016)

Menurut Adiba (2018) pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan hal yang penting guna menyeimbangkan kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat bergerak secara optimal maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal dapat diketahui dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat mencapai standar kriteria atau tolak ukur suatu perusahaan. Sehingga untuk mencapai tujuan maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka agar dapat bersaing di era globalisasi.

Menurut penelitian Sukoco & Fadillah, (2016) menyatakan, penemuan talent manajemen pada era modern ini sangat penting karena datangnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang semakin startegis. Selain itu, para generasi muda mulai memasuki era sumber daya manusia yang semakin kompetitif sehingga talent manajemen dikatakan sebagai cara baru untuk mengelola sumber daya manusia dan modal manusia yang ada disuatu perusahaan (Ngozi Nzewi, 2016).

Pada penelitian kali ini akan diteliti tentang faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada industry hotel, yakni talen manajemen, retensi karyawan dan knowledge manajemen serta kinerja karyawan sebagai variable pemediasi sehingga penelitian ini akan berbeda dengan penelitian penelitina sebelumnya, hal ini didasari tanpa adanya SDM yang kuat dan handal maka perusahaan tidak akan dapat berjalan optimal, karena sumber daya manusia yang menjadi sebagai penggerak roda bisnis yang ada pada perusahaan. Talent manajemen sangatlah penting untuk perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia yang bertalenta yang dapat mencapai visi misi di suatu perusahaan (Harmen, 2018).

Manejemen talenta dapat dijadikan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Anisah & AS, 2020) Hal ini sesuai dengan pendapat (Armstrong, 2013) yang menyatakan bahwa tingginya kesadaran perusahaan mengenai manajemen talenta akan membuat perusahaan bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta dapat membuat

perusahaan bersaing dalam mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi ,baik dengan proses rekrutmen maupun dari pelatihan atau kaderisasi. Talent manajemen adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang sesuai (Harmen, 2018).

Talenta manajemen adalah serangkaian aktivitas meliputi pencarian SDM yang bertalenta, memilih talent, mengembangkan talent, dan mengelola atau mempertahankan talent yang disesuaikan dengan kualifikasi (Karina & Ardana, 2020), dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan. (Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, 2020) semakin tingginya perhatian perusahaan terhadap talent management, maka untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi bisa mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi (Ramadhani et al., 2020). Manfaat dari pelaksanaan program talent management adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, retensi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan (Putri & Arwiyah, 2019). (Mathis, R. L., & Jackson, 2016) menyatakan retensi sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, dimana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam SDM akan sia-sia, apabila tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018). Tujuan dari retensi karyawan yakni untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Suwandana, 2019).

Knowledge management merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan knowledge management yang baik pada suatu organisasi perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Maria, 2020). Knowledge Management

merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan dijadikan sebagai aset, dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi (Irwan , Djastuti, 2022).

Salah satu fungsi knowledge management ini adalah sebagai solusi yang dapat dijadikan fungsi ataupun jalan keluar dari suatu permasalahan yang ada, bahkan sebagai inovasi atau pengembangan ide dari pengetahuan/keterampilan/sistem yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja perusahaan yang kemudian menjadikan perusahaan dapat menghadapi tantangan pada masa sekarang maupun yang akan datang (Anggapraja, 2016). Hasil penelitian (Ferdian & Devita, 2020) pada karyawan Dana Pensiun Telkom menyatakan knowledge management berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Maria, 2020) juga menyatakan knowledge management berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Masalah utama yang dibahas di penelitian ini adalah mengenai tentang talent management dapat berjalan efektif dan dapat meningkatkan kerja karyawan dan termotivasi semangat kerja mereka serta retensi karyawan yang dapat membuat perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang dimilikinya dan knowledge management yang dapat meningkatkan pengetahuan dan skill yang karyawan miliki serta Kinerja karyawan yang menjadi variable mediasi untuk pengembangan variable variable yang ada. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian pada judul ”Pengaruh Talent Management, Retensi Karyawan dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS DI THE AMRANI SYARIAH HOTEL SOLO)”

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dicirikan dengan perhitungan dan pengukuran data berupa angka yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari responden (Yusuf, 2017). Desain pendekatan pada penelitian ini adalah desain deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan sebuah penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan variabel tunggal yang berkenaan dengan masalah yang diteliti dan cenderung tidak untuk mengungkapkan hubungan antar variabel atau tidak bersifat menguji hipotesis, sehingga informasi yang diperoleh adalah keadaan menurut apa yang sesungguhnya ada pada saat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 1. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Talent Management</i> (X1)	0,978
Retensi Karyawan (X2)	0,978
<i>Knowledge Management</i> (X3)	0,977
Kinerja Karyawan (Y)	0,977

Tabel 4.7

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Untuk *talent management* sebesar 0,978, retensi karyawan sebesar 0,978, *knowledge management* sebesar 0,977, dan kinerja karyawan sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 2. *Cronbachs Alpha*

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>
<i>Talent Management</i> (X1)	0,973
Retensi Karyawan (X2)	0,974
<i>Knowledge Management</i> (X3)	0,972
Kinerja Karyawan (Y)	0,973

Tabel 4.8

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 3. *Collinearity Statistic (VIF)*

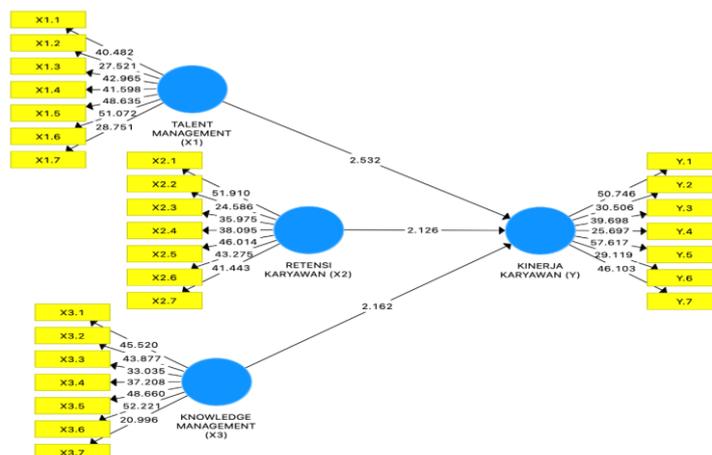
Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 -> Y	4,840	Non multicollinearity
X2 -> Y	4,088	Non multicollinearity
X3 -> Y	4,737	Non multicollinearity

Tabel 4.9

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas, hasil dari *Collinierity Statistics (VIF)* untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 1. *Inner Model*

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-square), *Godness of Fit (Gof)*, dan koefisien path.

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,967

Tabel 4.10

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *talent management*, retensi karyawan, dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,969 atau 96,9% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square*

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2)1] \\
 &= 1 - [(1 - 0,969)] \\
 &= 1 - 0,031 \\
 &= 0,969
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,969. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 96,9%, sedangkan sisanya sebesar 3,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Dalam pengujian model structural dilakukan dengan melihat Q^2 (*Predictive relevance*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh *F-Square* (F^2):

Tabel 5 *F-Square* (F^2)

	Kinerja Pegawai
<i>Talent Management</i> (X1)	0,209
Retensi Karyawan (X2)	0,098
<i>Knowledge Management</i> (X3)	0,149

Tabel 4.11

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai *talent management* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209 tergolong sedang atau *moderate*. Nilai retensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,098 tergolong kecil atau lemah. Dan nilai *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,149 tergolong sedang atau *moderate*.

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootstraping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values (critical ratio)* dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh *Talent Management*, Retensi Karyawan, Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja karyawan. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 40 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.

Berdasarkan karakteristik responden, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 75%. Kemudian responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 25%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan karakteristik responden, karakteristik responden berdasarkan umur yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%. Kemudian responden yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 50%. Dan yang terakhir responden yang memiliki umur >40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur > 31-40 tahun yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan karakteristik responden, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang telah bekerja selama <10 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%. Responden yang bekerja selama 10-19 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 25%. Kemudian responden dengan tingkat lama bekerja 20-29 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Dan responden dengan tingkat lama bekerja > 30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat lama bekerja <10 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebanyak 57,5% yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

Selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini menguji data dengan software smartPLS 3.2. Hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Talent management adalah seluruh rangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, serta mengembangkan bakat orang-orang di dalam organisasi baik untuk saat sekarang atau pun masa depan (Amstrong dalam Rejeki, 2016). Kesuksesan setiap perusahaan ditentukan pada strategi *talent management* dan pengembangan karyawan serta memiliki tujuan untuk membantu meningkatkan, mempertahankan dan pengembangan karyawan dalam rangka memenuhi tantangan yang saat ini dihadapi oleh berbagai organisasi atau perusahaan dan meningkatkan *performance* organisasi melalui pemenuhan kebutuhan organisasi

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah *talent management* berpengaruh pada kinerja karyawan, dibuktikan bahwa nilai *t-statistic* > *t-tabel* sebesar 2,532 yang berarti > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,012, yang berarti <0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *talent management* di sebuah perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan *talent management* berpengaruh pada kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa The Amrani Syariah Hotel telah memiliki *talent management* yang baik dan jelas. Sehingga karyawan The Amrani Syariah Hotel dapat menganalisis terlebih *dahulu* sebelum mengambil keputusan, dapat memotivasi diri sendiri dan sesama rekan kerja, selalu menambah wawasan diri, mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar, mau belajar dari kesalahan, mengetahui kelemahan diri yang menghambat dalam bekerja dan kemudian kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Bibi, (2019) yang menemukan bahwa *talent management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Kaliannan et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *talent management* yang baik menghasilkan kinerja karyawan melalui retensi karyawan yang konsisten.

Menurut Susilo (2013), retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan sebaik mungkin, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan semakin menurun.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah retensi karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai *t-statistic* > *t-tabel* sebesar 2,126 yang berarti >1,96 dan *p-value* sebesar 0,034, yang berarti <0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik retensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel terbukti kebenarannya.

Ini menunjukkan hotel memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan, strategi dan manajemen organisasional Hotel jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang, karyawan memiliki loyalitas terhadap hotel, bekerja keras untuk membantu hotel menuju kesuksesan, karyawan bekerja penuh tanggung jawab dan keinginan untuk selalu berkarir di hotel.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Kurdi et al., (2020) menunjukkan bahwa manajemen bakat akan menghasilkan retensi karyawan yang konsisten dan retensi karyawan yang konsisten akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan

knowledge management yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi

Menurut (Kosasih & Budiani, 2008), penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan personal *knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ sebesar 2,126 yang berarti $>1,96$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,034, yang berarti $<0,05$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin optimal *knowledge management* maka semakin optimal juga kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel terbukti kebenarannya.

Ini menunjukkan *knowledge management* memberikan tingkat kepercayaan yang baik pada saat karyawan bekerja sehingga karyawan diakui sebagai ahli di bidangnya, karyawan selalu memanfaatkan keahlian dan pengetahuannya untuk melaksanakan pekerjaan, selalu mudah memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada, selalu melaksanakan tugas sesuai SOP yang berlaku, teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami cara menggunakan alat elektronik yang disediakan oleh Hotel.

Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Banuari et al., (2021) yang menunjukkan bahwa *knowledge management* memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Budaya perilaku karyawan yang membangun *knowledge sharing* akan menciptakan iklim kerja yang senantiasa belajar, budaya belajar akan mengarahkan mereka dalam menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel, dibuktikan bahwa nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ sebesar 2,532 yang berarti $>1,96$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,012, yang berarti $<0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel, dibuktikan bahwa nilai *t-statistic* > t-tabel sebesar 2,126 yang berarti >1,96 dan *p-value* sebesar 0,034, yang berarti <0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan The Amrani Syariah Hotel, dibuktikan bahwa nilai *t-statistic* > t-tabel sebesar 2,162 yang berarti >1,96 dan *p-value* sebesar 0,031, yang berarti <0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.1 Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian pada topik yang sama dengan menambahkan variabel lain, agar didapatkan hasil yang lebih variatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta dapat melengkapi variabel independen dengan dimensi yang lain sehingga memperluas keilmuan di bidang manajemen khususnya manajemen SDM. Untuk peneliti selanjutnya, jumlah sampel data karyawan bisa lebih banyak serta lebih beragam dari penelitian ini. Dengan menggunakan sampel yang lebih banyak maka akan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, D. R. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208–218.
- Al Kurdi, B., Alshurideh, M., & Al afaishat, T. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981–3990. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011>
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>

- Anisah, A., & AS, S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *Literatus*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Armstrong, M. (2013). *Managing people Managers, : A Practical Guide For Line (Bern Hidayat, Penerjemah)*.
- Asep Dadan Suhendar. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182–193. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i2.717>
- Asri, N. (2017). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Kharisma Pemasaran Bersama*. 227.
- Aula Rahmawati, H. (2019). Pengaruh Management Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 419–429.
- Balta, M. (2019). Employee retention. *International Human Resource Management*, 128–147. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107445642.009>
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksa Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Begawan, T. A., & Suryanawa, I. K. (2013). Analisis Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada the Coffee Bean and Tea Leaf. *E-Jurnal Akuntansi*, 2(1).
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.

- Chidambaranathan, K., & Rani, S. B. S. (2015). Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study. *Library and Information Science Research*, 37(4), 363–369.
<https://doi.org/10.1016/j.lisr.2015.11.002>
- Dixit, S., & Arrawatia, M. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 425–435. www.ijcrt.org
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
<https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, D., & Hendarto, T. (2021). Based on Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 849–857.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>
- Hidayati, K. N., & Irmawati. (2017). *Pengaruh Citra Merek, Kualitas dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Merek Aqua (Studi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Honeycutt, J. (2001). *Strategi Manajemen Pemasaran*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- I Kadek Dicky Pranayudha, A. W. S. G. N. P. Y. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Kusumawijaya, I. K. (2011). Peran Mitra Strategis dan Agen Perubahan dalam Manajemen Talenta dan Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 125–143.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art9>
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- Maria, P. W. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 37–45.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27331/26892>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Salemba Empat*.
- Ngozi Nzewi, H. (2016). Talent management and employee performance in selected commercial banks in Asaba, Delta State, Nigeria. *European Law Review*, 8(1), 01–01.
<https://doi.org/10.21859/eulawrev-08015>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 1–18.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. In *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived

- Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). the Effect of Employee Retention on Employee Performance in Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *EProceedings of Management*, 6(2), 4494–4500.
- Rachmawati, M. (2014). Strategi untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) dalam Perusahaan. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 7(14), 53–64. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Rahardjo, A. P., & Nurhayati, M. (2022). *the Importance of Competency , Motivation and Talent Management Towards the Employees*. 3(4), 448–457.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Rejeki, P. W. . (2016). *Model Talent Management di Beberapa Negara dan Perusahaan di Indonesia*.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Shofa. (2013). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang. *Institutional Repository (UNDIP-IR)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/204383/metode-penelitian-pendidikan-pendekatan-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d>
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT Pindad (Persero) Bandung. *Jurnal AdBispreneur*, 1(1), 85–102.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.

- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Islami*, 08(02), 20–47.
- Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. 8(4), 2409–2437.
- Syahputra, Wahyu, B., & Syarifuddin. (2016). Analisis Faktor Talent Management Pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *Jurnal EProceeding of Management*, 3, 1–9.
- Widianingsih, N. K. N., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Wilayah Telkom Bandung). *E-Proceeding of Management*, 5(2), 1960–1967.
- Wijayanti, C., & Nurtjahjanti, H. (2015). Perceived Organizational Support Dan Retensi Pada Karyawan Pkwt Proyek Dermaga Petikemas Pt. Pp (Persero) Jakarta. *Empati*, 4(1), 49–54.
- Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 35–54.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403>
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/3628>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.