

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Mariana Pakpahan

Npm : 20520015

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : ***Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa***

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama


Gloria J.M. Siampar, SE., M.Si

Pembimbing pendamping


Agus Nakkol Sidanjuntak, SE.,MM



Dekan

Dr. E.Hamonangan Siagian, S.E., M.Si

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE.,MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks ini, *talent management* (manajemen bakat) dan *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) telah diakui sebagai dua aspek penting yang dapat berkontribusi terhadap *employee engagement*. *Talent management* melibatkan serangkaian praktik dan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam organisasi. Sementara itu, *knowledge management* adalah proses mengidentifikasi, mengumpulkan, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* dapat dimengerti melalui beberapa perspektif. Pertama, dengan merekrut dan mempertahankan bakat-bakat terbaik, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang tepat untuk melakukan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa kompeten dan mampu dalam peran mereka, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, *Talent Management* juga melibatkan pengembangan karir dan peluang pembelajaran bagi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam jangka panjang.

Pada fenomena yang terjadi dalam tingkat keterikatan atau keterlibatan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hal ini bisa mencakup peningkatan produktivitas, motivasi, loyalitas, atau kepuasan kerja, selama ini dirasakan kurang terlaksana, serta fenomena lain bisa berdampak pada kemampuan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan berbakat kurang diterapkan bahkan. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian keterlibatan karyawan, untuk mengetahui kinerja yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah keterlibatan karyawan termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan objektif. Berikut rekapitulasi penilaian keterlibatan karyawan :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian *Employee Engagement*

Kriteria Penilaian <i>Employee Engagement</i>	Tingkat Keberhasilan <i>Employee Engagement</i> (2022)	Tingkat kegagalan <i>Employee Engagement</i>	Keterangan	Tingkat Keberhasilan <i>Employee Engagement</i> (2023)	Tingkat kegagalan <i>Employee Engagement</i>	Keterangan
<i>Vigor</i> (Semangat)	80%	20%	Baik	75%	25%	Baik
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	75%	25%	Baik	70%	30%	Baik
<i>Absorption</i> (Keasyikan)	80%	20%	Baik	75%	25%	Baik

Sumber : PTPN II Tanjung Morawa, 2023

Dengan melihat Tabel 1.1 terbukti bahwa hasil penilaian *Employee Engagement* pada tahun 2023 dimana semangat hanya tercapai 80% dari standar penilaian 100% dengan keterangan baik, dedikasi 75% dari standar penilaian 100%, keasyikan 80% dari standar penilaian 100% dari standar penilaian 100% dengan demikian pada PTPN II Tanjung Morawa, tahun 2023 mengalami penurunan tingkat keberhasilan keterlibatan karyawan di banding dengan tahun 2022. Faktor pertama yang mempengaruhi *Employee Engagement* pada PTPN II Tanjung Morawa adalah ***Talent Management***. *Talent Management* memiliki peranan penting dalam pencapaian dan keberhasilan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. PTP Nusantara II Tanjung Morawa yang masih perlu diperbaiki. *Talent Management* adalah dianggap sebagai strategi kunci dalam mempertahankan karyawan berbakat, (Narayanan M, Reddy KM, 2018). Dari hasil Riset pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh data tentang implementasi, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Kusioner Prasurvey *Talent Management* (X1)

No	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Mengetahui lowongan pekerjaan dari media Sosial	28	93,33%	2	6,67%
2	Karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengisi posisi penting dengan mengikuti seleksi internal sebelum perusahaan mencari karyawan baru	28	93,33%	2	6,67%
3	Karyawan berkesempatan untuk rotasi	27	90%	3	10%

No	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
	jabatan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar				

Sumber :Data dilolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diartikan terdapat beberapa responden yang memberikan pernyataan “Tidak setuju” pada item pernyataan nomor 1 yaitu "Mengetahui lowongan pekerjaan dari media Sosial", yaitu 2 orang (6,67%). Pertanyaan nomor 2, “Karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengisi posisi penting dengan mengikuti seleksi internal sebelum perusahaan mencari karyawan baru” Tidak Setuju yaitu sejumlah 2 orang (6,67%). Demikian juga pada pertanyaan nomor 3, “Karyawan berkesempatan untuk rotasi jabatan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar” Tidak Setuju yaitu sejumlah 3 orang (10%). Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa *Talent Management* pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa rata-rata karyawan merespon dengan hasil positif. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *Talent Management* memiliki dampak positif yang signifikan pada keterlibatan karyawan (Bolainwa dkk, 2017). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Krishnan dkk, 2018) menemukan bahwa praktik-praktik *Talent Management*, yang mencakup dukungan manajerial, pengembangan karier karyawan, serta penghargaan dan pengakuan, berdampak positif secara signifikan pada keterlibatan karyawan dan retensi karyawan. Agar organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif di pasar, perlu memastikan bahwa karyawan terlibat secara aktif di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan pentingnya adopsi sistem *Talent Management* yang efisien, karena sistem ini dapat meningkatkan *Employee Engagement*.

Faktor kedua yang mempengaruhi keterlibatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa adalah ***Knowledge Management***. *knowledge management* berpotensi memiliki dampak positif pada *employee engagement*. Dengan memastikan bahwa pengetahuan yang relevan tersedia dan dapat diakses oleh karyawan, organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan kolaborasi. Karyawan yang memiliki akses ke pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil kerja mereka.

Tabel 1.3**Kuesioner Prasurvey Variabel *Knowledge Management* (X2)**

No	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Saya mengerahkan kemampuan untuk mencari solusi dalam mengatasi hambatan pekerjaan	28	93,33%	2	6,67%
2	Saya merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan	25	83,33%	5	16,67%

Sumber : Karyawan PTPN II Tanjung Morawa, 2023

Dengan melihat Tabel 1.3 dapat diartikan masih terdapat beberapa responden yang memberikan pernyataan "Tidak Setuju" terutama pada item pernyataan No 2 "Saya merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan" sejumlah 5 orang (16,67%). Saat ini karyawan masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan, seperti halnya para karyawan masih belum memiliki *knowledge management* yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan saat ini lebih mengerjakan pekerjaan yang sudah ditetapkan saja dan para karyawan saat ini masih belum mampu untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki secara individu dengan cara mengerjakan pekerjaan diluar *johdek* agar dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan *skill* atau kemampuan secara individu. Oleh karena itu *knowledge management* karyawan masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Karena berdasarkan data yang diperoleh, saat ini belum terlihat upaya yang efektif yang dapat mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan prospektif melalui *knowledge management*.

Dengan memahami pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap *employee engagement*, organisasi dapat mengembangkan strategi dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan. Salah satu instrumen yang sangat efektif dalam memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka adalah *talent management*. *Talent management* memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi modern, terutama karena perubahan ekonomi yang terus berlanjut, generasi baru yang memasuki pasar kerja, serta kebutuhan bisnis untuk menjadi lebih strategis dan kompetitif. Semua hal ini menuntut adanya pendekatan baru dalam Pengaruh *talent management* dan pengelolaan sumber daya dan tenaga kerja (Hassan 2022).

Oleh karena itu, organisasi, termasuk organisasi perlu mengembangkan program retensi karyawan yang efektif dan berkelanjutan. Hal ini penting karena peningkatan tingkat pergantian karyawan dapat menjadi indikasi bahwa organisasi memiliki manajemen sumber daya manusia yang kurang efisien dan perencanaan yang kurang matang, yang juga merupakan bagian dari *talent management*. Pengaruh *talent management* dan sejumlah referensi mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *talent management*, *knowledge management*, dan *employee engagement*. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus, 2022) menyatakan bahwa *talent management* dan *knowledge management* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh (Ningrum, 2023) juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Banyak studi lain juga telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara *talent management* dan *enowledge management* (Prasetio, 2023).

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola budidaya kelapa sawit, karet, tembakau dan tebu. PT. Perkebunan Nusantara II dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan II dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan IX menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara II. PT. Alasan dari pemilihan lokasi penelitian, dikarenakan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan yang mengimplementasikan *talent management* dan *knowledge management* untuk mengelola SDM agar mencapai kinerja yang maksimal.

Atas penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengukur keterlibatan karyawan pada PTP Nusantara II Tanjung Morawa dengan berlandaskan *talent management dan knowledge management* sebagai variabel independen, akan dilihat variabel yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**

1.2 Rumusan masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Talent Management* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
2. Bagaimana *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa ?
3. Bagaimana *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Nusantara II Tanjung Morawa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT P Nusantara II Tanjung Morawa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang *Employee Engagement* serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh *Talent Management dan Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan penerapan teori yang telah didapatkan dibangku perkuliahan serta dengan melakukan penulisan ini,

peneliti memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

2. Bagi Universitas

Penelitian ini bertujuan sebagai bahan masukan dibidang pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement* pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PTP Nusantara II Tanjung Morawa

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *Talent Management dan Knowledge Management* serta memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis di PTP Nusantara II Tanjung Morawa

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Variabel

2.1.1 *Talent Management*

2.1.1.1 *Pengertian Talent Management*

Manajemen talenta atau *talent management* adalah serangkaian proses komprehensif dan terintegrasi untuk menciptakan suatu kumpulan bakat dalam organisasi, demi mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen talenta termasuk mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan dan menggunakan orang-orang berbakat di organisasi (Armstrong & Taylor, 2016:25). Dalam Istilah "*talent*" atau "talenta" mengarah pada faktor yang membedakan kinerja tiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika organisasi berkeinginan untuk terus berkembang, maka fokus utamanya adalah dalam mencari, menarik, dan mempertahankan para karyawan berbakat. Organisasi yang efektif adalah yang memiliki visi, misi, dan nilai-nilai yang telah ditetapkan, yang dijalankan oleh sejumlah karyawan berbakat yang bekerja secara sinergis Ningrum (2023). *Talent Management* pada dasarnya diciptakan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan pengembangan individu dengan keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk mengisi kebutuhan organisasi pada saat tersebut. *Talent management* adalah mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang tepat di tempat yang tepat. Dengan demikian "*talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat". Semakin tingginya perhatian perusahaan terhadap talent management, maka untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi bisa mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi (Burso. 2018).

Pengertian lain dari manajemen talenta adalah sebagai suatu proses komperensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintergrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai yang memiliki talenta, menyeleksinya, mengembangkannya dan memeliharanya.

2.1.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Talent Management*

Menurut Dewi (2020), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses *Talent Management*, yaitu:

1. Nilai Tenaga Kerja

Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan di luar kerja.

2. Keadaan Demografi

Demografi dunia yang berpengaruh terhadap *pool* talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam latar belakang budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para *superkeeper* sedini mungkin, memasukkannya kedalam *pool* talenta diawal karir mereka, dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.

3. Perubahan Peran Profesional SDM

Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, *coaching*, dan *conseling*, sampai dengan cara mengimplementasikan *worklife programs inovatif* dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam perubahan peran para profesional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, *benefit*, *worklife programs*, permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4. Strategi Perubahan untuk Melaksanakan Manajemen Talenta

- a) Bimbingan (*coaching*) untuk mempertahankan karyawan.
- b) Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para karyawan yang berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya
- c) *Subkontrak* dan *subkontraktor*
- d) Rencana Suksesi
- e) Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan, dan pembimbingan (*coaching*) merupakan

keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukkan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para *superkeeper*)

5. Mengembangkan Kepemimpinan Melalui Kompetensi

a) Strategi *employment branding*

Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki “kondisi lingkungan kerja yang nyaman” melalui branding (penciptaan 16 merk), merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan *superkeeper*.

b) Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi
Suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

2.1.1.3 Indikator *Talent Management*

Terdapat tiga pengukuran dari *talent management* menurut Capelli (2016:125)

1. *Recruitment* merupakan proses pencarian dan seleksi dari karyawan yang dianggap dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan.
2. *Retain* merupakan proses yang ditujukan untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta dalam perusahaan.
3. *Developing* merupakan proses yang ditujukan untuk mengembangkan talenta karyawan guna meningkatkan kemampuan dan kinerja.

2.1.2 *Knowledge Management*

2.1.2.1 Pengertian *Knowledge Management*

Menurut Timotius (2017:32). Manajemen pengetahuan adalah suatu proses belajar untuk mencari sinergisme antardata dan/atau informasi yang dikumpulkan. Untuk itu diperlukan kreativitas dan inovasi manusia. Proses tersebut secara sistematis menemukan, menyeleksi, mengorganisasi, menciptakan, memperbarui, menyajikan, dan menerapkannya. Menurut Rohimah dkk (2024). *Knowledge Management* ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik instansi maupun perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan menjelaskan dalam penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, agar dapat diketahui dan dipelajari sehingga mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Siade & Tania (2024). *Knowledge management* adalah aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan pengetahuan dan memanfaatkannya sebagai kekayaan perusahaan. Berbagai strategi bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang tepat ke individu

yang sesuai dalam waktu singkat, memungkinkan interaksi karyawan satu sama lain, membagi pengetahuan, serta menggunakan pengetahuan tersebut dalam rutinitas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan

Dengan adanya manajemen pengetahuan (*knowledge management*) maka akan terjamin kinerja yang baik dalam suatu organisasi, karena manajemen pengetahuan dilakukan kegiatan menemukan, menangkap, berbagi dan menerapkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai semaksimal sehingga perusahaan mencapai tujuan. Pengetahuan dan pemahaman harus dimiliki oleh setiap karyawan mengingat pengetahuan sangat tidak terbatas dan akan terus berkembang. Herlina & Suhendi (2024). Bersumber Budihardjo (2017) *knowledge management* ialah sebuah kajian ilmu yang begitu krusial guna menyalurkan keahlian, pengetahuan, serta tindakan kerja secara efektif. *Knowledge management* merupakan kegiatan berbagi pengetahuan antar individu terhadap individu lain yang mempunyai pengetahuan, pengalaman, teknik, dan opini secara konkrit supaya dapat menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerja Vandavasi (2020)

Berdasarkan para ahli diatas disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan merupakan suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yang akan datang.

2.1.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Management*

Nuryana (2017) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. kondisi sosial, manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi.
2. kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu organisasi dapat melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adap tabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.
3. keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung. antara satu pihak ke pihak lainnya untuk saling berbagi serta

menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi.

2.1.2.3 Indikator *Knowledge Management*

Ada empat pengukuran *knowledge management* menurut Becerra & Sabherwal (2010) dalam Penelitian Vandavasi (2020) :

a. *Knowledge Discovery*

Penemuan pengetahuan dapat didefinisikan sebagai pengembangan pengetahuan diam-diam atau eksplisit dari data informasi atau dari sintesis pengetahuan sebelumnya.

a. *Knowledge Capture Knowledge Capture* dapat didefinisikan sebagai proses pengambilan pengetahuan baik itu *explicit* ataupun *tacit* yang berada dalam diri people (individual atau grup), *artifacts (practices, technologies, atau repositories)* atau entitas organisasi.

c. *Knowledge Sharing* Berbagi pengetahuan adalah proses di mana pengetahuan eksplisit atau diam-diam dikomunikasikan ke individu yang lain. Misalnya, menulis makalah penelitian, memberikan ceramah, berpartisipasi dalam dialog mengenai kopi. Atau makan siang, dan berpartisipasi dalam komunitas. Bergantung pada apakah pengetahuan eksplisit atau diam-diam dibagikan, proses pertukaran atau sosialisasi digunakan.

d. *Knowledge Application Aplikasi* pengetahuan adalah bila pengetahuan tersediadigunakan untuk membuat keputusan dan melakukan tugas arah dan rutinitas.

2.1.3 *Employee Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Riaz (2021) mengemukakan pendapat bahwasanya *employee engagement* adalah cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada karakteristik mental seseorang ketika bekerja serta menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam bekerja. Maka dari itu, *employee engagement* dapat dikatakan sebagai pengembangan karyawan karena dilihat dari definisi tersebut bahwasanya didasari pada mental seseorang yang menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan tersendiri bagi karyawan.

Employee engagement memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan

produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*,

mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan Dayona & Rinawati (2016). Menurut Sopiah (2020) mengemukakan pendapat bahwasanya *employee engagement* adalah cara berpikir seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada karakteristik mental seseorang ketika bekerja serta menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan dalam bekerja. Yudiani (2017:3) Keterlibatan karyawan dalam bekerja merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari upaya diskresi, yaitu karyawan memiliki pilihan dan karyawan bertindak untuk kepentingan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi adalah mereka yang dapat mendedikasikan diri pada pekerjaannya dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dari berbagai teori yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan perasaan positif, seperti semangat, semangat menyelesaikan pekerjaan dan keterikatan pada pekerjaan dan perusahaan

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Laure dalam penelitian Mediana (2023)

1. Kekuatan Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk secara otentik membangun hubungan dengan anggota tim, tingkat *self-awareness* mereka, rasa tanggung jawab mereka, serta kesehatan dan kesejahteraan mereka, semuanya dapat berdampak signifikan pada *employee engagement*.

2. Budaya Peduli dan Saling Mendukung

Menunjukkan kepedulian, dukungan, dan penghargaan dapat membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Hal ini pun akan menciptakan pengalaman kerja positif yang kemudian meningkatkan skor *employee engagement*.

3. Kejelasan Visi Misi Perusahaan

karyawan yang bekerja di perusahaan dengan tujuan yang kuat merasa lebih terinspirasi, termotivasi, dan loyal.

4. Budaya Peduli dan Saling Mendukung

Menunjukkan kepedulian, dukungan, dan penghargaan dapat membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya berkontribusi pada kesuksesan

perusahaan. Hal ini pun akan menciptakan pengalaman kerja positif yang kemudian meningkatkan skor *employee engagement*.

5. Peluang Pengembangan Karier

Peluang pengembangan karier adalah salah satu yang dari faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Melansir HBR, karyawan yang mendapatkan peluang pengembangan karier 15% lebih terlibat dan memiliki retensi 34% lebih tinggi daripada mereka yang tidak.

2.1.3.3 Indikator *Employee Engagement*

indikator dari *employee engagement* menurut Dayona & Rinawati (2016) , terdiri dari tiga yaitu:

- a. *Vigor* (Semangat) *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan mental dalam bekerja, keinginan untuk 84 berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan
- b. *Dedication* (Dedikasi), aspek ini ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.
- c. *Absorption* (Keasyikan), dalam bekerja pegawai selalu penuh konsistensi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa terlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hails Penelitian
1	Wahyuni, R. A. (2019)	Perceived organizational support dan talent management terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement	Perceived organizational support dan talent management, employee engagement	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. memakai teknik pengambilansatu rationsamplig	Hasilnya studi meunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Employee Engagement, Talent Manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap Employee Engagement, Perceived Organizational Support berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Employee Engagement sebagai Variabel intervening, Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Employee Engagement sebagai variabel intervening

2	Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020)	Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap employee capabilities: studi pada karyawan pt. Bintang wahana tata	talent management dan employee engagement, employee capabilities	Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa talent management dan knowledge management secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement, talent management dan knowledge management secara parsial memiliki hasil tidak ada pengaruh signifikan terhadap employee performance namun secara simultan talent management dan knowledge management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance sedangkan employee engagement berpengaruh terhadap employee performance di BPJS Ketenagakerjaa Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang.
---	-------------------------------------	--	--	--	---

3	Mende, C. D., & Dewi, Y. E. P. (2021).	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Employee Engagement dan Work From Home sebagai Variabel Modera	Manajemen Talenta, Employee Engagement dan Work From Home	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. memakai teknik pengambilansaturationsamplig	Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen talenta berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap employee engagement generasi Y dan work from home berpengaruh tidak signifikan dan secara positif terhadap hubungan antara manajemen talenta dan employee engagement generasi Y
4	Aswin, H. W., & Setianingsih, R.(2023)	Pngaruh knowledge manajemen dan knowledge sharing terhadap employee engagement pada PT. SUCOFINDO CABANG PEKANBARU .	knowledgemanagemen dan knowledgesharing , employee engagement	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh	Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa knowledge management dan knowledge sharing berpengaruh dan signifikan
5	Putri, F. S. A. (2021)	kengaruh knowledgemanagement terhadap employee engagement (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Divisi Regional III Kota Bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia)	knowledgemanagement terhadap employee engagement	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t	Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa knowledge management masuk dalam kategori sangat tinggi dengan penghitungan garis kontinum sebesar 87,5%, sedangkan employee engagement juga masuk dalam kategori sangat tinggi dengan perolehan 89,6%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor yang variabelnya tidak diteliti.

Sumner: Berbagai artikel 2018-2024

2.3 Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Engagement*

Proses pengembangan karyawan tidak lepas kaitannya dengan manajemen bakat yang tepat. Sistem *talent management* yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan manajemen bakat juga tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset enting perusahaan atau organisasi. Proses *talent management* diawali dari pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan. Pengelolaan *talent management* yang baik pada organisasi juga dapat berdampak pada tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dimana Ia bekerja.

Penelitian Wahyuni (2019) mengatakan bahwa sebaiknya perusahaan mempraktikkan manajemen talenta dengan lebih memperhatikan orang-orang yang berbakat di perusahaan dan memberikan apresiasi sehingga menghasilkan karyawan yang *engaged* karena manajemen talenta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Didukung hasil penelitian Pusriadi & Darma (2020) menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

H1: Terdapat pengaruh secara signifikan manajemen talenta terhadap *employee engagement* generasi pada Karyawan PT. Nusantara II Tanjung Morawa

2.3.2 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

Aswin & Setianingsih. (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa *knowledge management* berpengaruh dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, F. S. A. (2021) Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa *knowledge management* masuk dalam kategori sangat tinggi dengan penghitungan garis kontinum sebesar 87,5%, sedangkan *employee engagement* juga masuk dalam kategori sangat tinggi dengan perolehan 89,6%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor yang variabelnya tidak diteliti.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan dari *knowledge management* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Nusantara II Tanjung Morawa

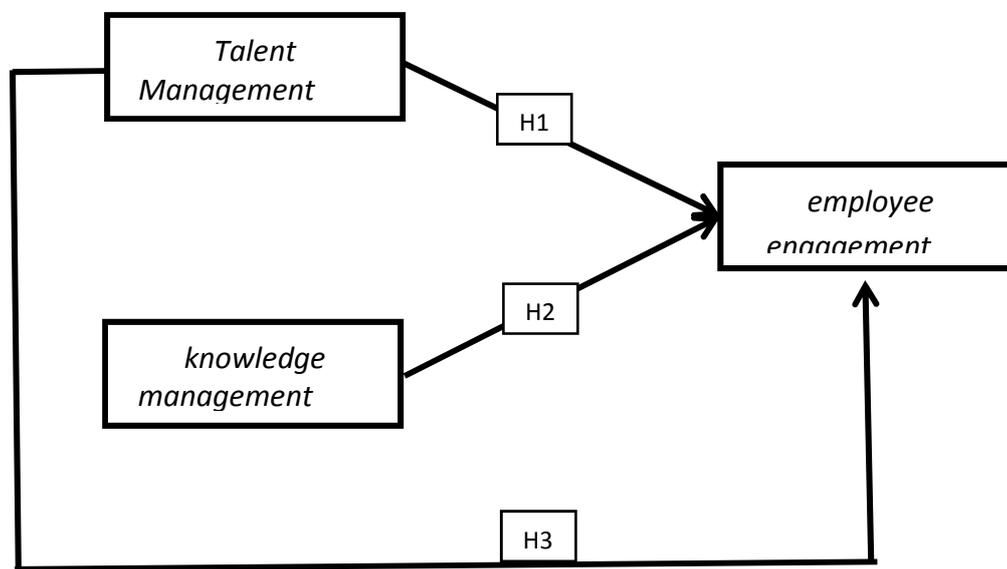
2.3.3 Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee Engagement*

Pusriadi & Darma (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaa Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang.

H1: Terdapat pengaruh secara signifikan *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *employee engagement* generasi pada Karyawan PT. Nusantara II Tanjung Morawa.

2.4 Kerangka Teoritis

Penelitian Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X1) yaitu *talent management* dan (X2) yaitu *knowledge management*, variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu *employee engagement*. Untuk itu lebih jelasnya makan dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.3.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi (dugaan) sementara terhadap suatu hal yang dibuat. Umumnya asumsi ini dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang dibutuhkan konfirmasi atau pengecekan.

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nuasantara II Tanjung Morawa
2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nuasantara II Tanjung Morawa
3. *Talent Management dan Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nuasantara II Tanjung Morawa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugyono, 2017:13). Metode Kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang beralamat di Jl. Tj. Morawa No.km.21, Limau Manis, Kec.Tj. Morawa,Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini akan dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Febuari 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data objek inferensi yang memiliki karakteristik yang sama. Sugiyono (2023:285). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yang digunakan adalah karyawan dari PTP Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 286 orang yang statusnya permanen. Berikut daftar jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa tahun 2023/2024

Tabel 3.1
Daftar Karyawan Tetap tahun 2023/2024

Bagian	Jumlah
Akutansi dan Keuangan	35
Divisi Pengawasan Wilayah	13
Manajemen Aset dan Pemasaran	66
Pengandaan dan IT	22
SDM dan Sistem Manajemen	17
Sekretariat dan Hukum	98
Tananaman dan Teknik Pengelolaan	35
Grand Total	286

Sumber: PT. Pertanian Nusantara II Tanjung Morawa, 2024

3.3.2 Sampel

Sugiono (2017:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap tahun 2023/2024 PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel *Non Probability Sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dalam *Non Probability Sampling* menggunakan *stratified random sampling*. *stratified random sampling* adalah suatu teknik pengambilan keputusan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan elemen pada populasi (Sugiyono, 2017: 156). Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang di inginkan (persenan kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel sebesar 10%) Dengan rumus Slovin diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{286}{1+286 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{286}{3,86}$$

$$n = 74$$

jumlah sampel per fakultas dihitung dengan menggunakan rumus:

$$n. s. i = \frac{n_i}{N} \times n$$

Keterangan:

N = Total Populasi

N = Total Sampel

N_i = Populasi dari setiap bagian karyawan tetap

n.s.i = Sampel dari Setiap bagian karyawan tetap

dengan melihat perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal yang didapat untuk diteliti adalah sebesar 74 orang dari seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

Bagian	Jumlah	Jumlah sampel
Akutansi dan Keuangan	35 Orang	9 Sampel
Divisi Pengawasan Wilayah	13 Orang	4 Sampel
Manajemen Aset dan Pemasaran	66 Orang	17Sampel
Pengandaan dan IT	22 Orang	6 Sampel
SDM dan Sistem Manajemen	17 Orang	4 Sampel
Sekretariat dan Hukum	98 Orang	25 Sampel
Tanaman dan Teknik Pengelolaan	35 Orang	9 Sampel
Grand Total	286 Orang	74 Sampel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Adapun penentuan pengambilan sampel pada setiap bagian karyawan yaitu:

1. Akutansi dan Keuangan
$$: \frac{35}{286} = 9$$
2. Divisi Pengawasan Wilayah
$$: \frac{13}{286} = 4$$
3. Manajemen Aset dan Pemasaran
$$: \frac{66}{286} = 17$$
4. Pengandaan dan IT
$$: \frac{22}{286} = 6$$
5. SDM dan Sistem Manajemen
$$: \frac{17}{286} = 4$$
6. Sekretariat dan Hukum
$$: \frac{98}{286} = 25$$
7. Tanaman dan Teknik Pengelolaan
$$: \frac{35}{286} = 9$$

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

3.4.2 Sumber Data

Data terdiri dari:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang penulis peroleh langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden mengenai pengaruh positif lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan .

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya berupa dokumen atau publikasi seperti dari buku, laporan, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang tentang *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *Employee engagement* adalah angket (kuesioner):

1. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang

pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
3. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara cermat dan secara langsung ke lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

Tabel 3.3
Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sudah merupakan ketentuan umum bilamana pemecahan suatu masalah diperlukan suatu landasan. Hal ini diperlukan agar didalam pembahasannya tersebut mempunyai arah yang pasti dalam penyelesaiannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel terikat yaitu *talent management* dan *knowledge management* dan variabel bebas yaitu *employee engagement*. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model tabel agar mudah dipahami sebagai berikut :

Tabel 3.4
Defenisi Operasional Variabel X

Variabel X	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Talent Management</i> (X1) Amstrong & Taylor (2016)	Manajemen talenta atau <i>talent management</i> adalah serangkaian proses komprehensif dan terintegrasi untuk menciptakan suatu kumpulan bakat dalam organisasi, demi mencapai tujuan organisasi. Proses manajemen talenta termasuk mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan dan menggunakan orang-orang berbakat di organisasi	1. <i>Recruitment</i> 2. <i>Retain</i> 3. <i>Developing</i> Amstrong & Taylor (2016)	Likert
<i>Knowledge Management</i> (X2)	Menueut Timotius (2017:32). Manajemen pengetahuan adalah suatu proses belajar untuk mencari sinergisme antardata dan/atau informasi yang dikumpulkan. Untuk itu diperlukan kreativitas dan inovasi manusia. Proses tersebut secara sistematis menemukan, menyeleksi, mengorganisasi, menciptakan, memperbarui, menyajikan, dan menerapkannya.	1. <i>Knowledge Discovery</i> 2. <i>Knowledge Capture Knowledge Capture</i> 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. <i>Knowledge Application Aplikasi</i> Timotius (2017).	Likert

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 3.5
Defenisi Operasiona Varaiabel Y

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee Engagement</i> memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan <i>turnover</i> , mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan	1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Keasyikan) Dayona & Rinawati (2016).	Likert

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Uji Validitas dilakukan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:161).

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat norma

probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaiknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_A : Data residual berdistribusi tidak normal

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Alat uji yang dipakai adalah *scatterplot*.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai *VIF* < 10 agar tidak terjadi multikolenearitas

3.9 Metode Analisis

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut.

3.9.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda (*multiple regression*), penelitian dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>Employee Engagement</i>
A	=	Konstanta
b ₁ ,b ₂	=	Koefesien Regresi
X ₁	=	<i>Talent Management</i>
X ₂	=	<i>Knowledge Engagement</i>
E	=	Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dibuat berdasarkan data penelitian. Suatu perhitungan variabel disebut signifikan secara sistematis apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah krisis (daerah dimana H₀ ditolak). Namun sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji

statistiknya berada dalam (daerah dimana H_0 diterima) Uji hipotesis yang dilakukan yaitu, sebagai berikut.

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t test digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual atau parsial menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja kembali sebagai variabel terikatnya.

a. *Talent Management* (X1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Talent management* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel *talent management* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

b. *Knowledge Management* (X2)

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Knowledge* terhadap *employee engagement* pada karyawan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel *Knowledge* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Employee engagement pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah: Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis

ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge management* terhadap *Employee engagement* sebagai variabel terikatnya. Ketentuannya:

H₀ : $b_1, b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel yaitu *Talent Management* dan *Knowledge management* terhadap *Employee engagement*

H₁: $b_1, b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel yaitu *Talent Management* dan *Knowledge management* terhadap *Employee engagement*

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak H₁ diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y)
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau menerangkan variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai dari R² semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan jika nilai R² semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin terbatas, dan jika nilai R² semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen akan semakinbaik.