

**DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT.  
BAROKAH PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR**

**Nurun Nida Nilhar<sup>1</sup>, Hanif Mauludin<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkeucwara, Indonesia<sup>1,2</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Nurun Nida Nilhar

E-mail: [nidajun.nilhar@gmail.com](mailto:nidajun.nilhar@gmail.com)

**Abstract:** *The increasing demand for skilled employees makes talent management and knowledge sharing increasingly important and strategic for every organization. This research aims to determine the effect of talent management and knowledge sharing on employee capability, with employee engagement as an intervening variable at PT. Barokah Gemilang Perkasa in Balikpapan. The research is quantitative with data collection techniques using questionnaires. Fifty eight respondents to this research were employee PT. Barokah Gemilang Perkasa. The analysis technique uses PLS-SEM, testing uses the outer and inner models. Based on the test, that there are related among talent management, employee capability, employee engagement, and knowledge sharing. However, no significant related was found between knowledge sharing and employee capability, suggesting that knowledge-sharing activities do not directly enhance employee capabilities.*

**Keywords:** *Talent Management, Knowledge Sharing, Employee Capability, Employee Sharing*

**Abstrak:** *Meningkatnya permintaan pegawai yang berbakat menjadikan talent management dan knowledge sharing semakin penting dan strategis bagi setiap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan knowledge sharing terhadap employee capability dengan employee engagement sebagai variabel intervening PT. Barokah Perkasa Grup Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Responden sebanyak 112 orang yang merupakan pekerja di PT. Barokah Perkasa Grup. Teknik analisis menggunakan metode PLS-SEM yang diuji dengan outer model dan inner model. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa antara talent management, employee capability, employee engagement, dan knowledge sharing saling berhubungan. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antaran knowledge sharing dan employee capability yang artinya aktivitas berbagi pengetahuan tidak secara langsung meningkatkan kemampuan karyawan.*

**Kata kunci:** *Talent Management, Knowledge Sharing, Employee Capability, Employee Sharing*

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi selalu mencari cara agar kinerja pegawainya selalu meningkat dan menjadi lebih baik. Meningkatnya permintaan pegawai yang berbakat menjadikan talent management dan knowledge sharing semakin penting dan strategis bagi setiap organisasi agar pegawai bisa tetap terlibat dan mempunyai kemampuan yang mendukung kinerja organisasi. Talent management dirancang oleh organisasi dalam rangka untuk meningkatkan dan mengembangkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi saat ini. Talent management sebagai suatu proses yang mencakup serangkaian kegiatan organisasi yang lengkap dan saling terkait untuk meningkatkan employee engagement dan kontribusi mereka, yang diharapkan dapat meningkatkan employee capability dan pada akhirnya berkontribusi pada organisasi.

Employee capability mencerminkan persepsi individu tentang pengetahuannya sendiri, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, dan ruang untuk pertumbuhan potensial (Bontis & Serenko, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh (Bontis & Serenko, 2007) juga menyoroti pentingnya kebijakan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan employee capability. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa melalui proses talent management yang baik dapat meningkatkan employee capability yang diharapkan dapat meningkatkan organization performance.

Pertukaran informasi mengenai pekerjaan antar pekerja masuk dalam berbagi pengetahuan atau knowledge sharing. Knowledge sharing merupakan hal yang penting dan krusial dalam hal mempertahankan dan meningkatkan competitive advantage organisasi (Juan, Ting, Kweh, & Yao, 2018) khususnya tentang bagaimana keterlibatan pegawai organisasi. Sedangkan berdasarkan penelitian Amin et al., (2019) servant leadership dapat meningkatkan perilaku knowledge sharing pegawai organisasi, disamping itu perilaku knowledge sharing akan cenderung mendorong partisipasi pegawai atau keterlibatan pegawai (employee engagement), selain itu knowledge sharing juga diharapkan dapat memberikan akses informasi yang relevan

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

pada pegawai, membangun dan mengembangkan serta menggunakan jaringan pengetahuan dalam organisasi (Lin, 2007).

Sejalan dengan uraian fenomena yang terjadi pada beberapa perusahaan di Kalimantan timur khusus nya PT. Barokah Perkasa Grup Provinsi Kalimantan Timur didukung berbagai hasil penelitan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka pada penelitian ini akan dikaji lebih jauh tentang bagaimana talent management dan knowledge sharing bisa meningkatkan employee capability melalui engagement management.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah penelitian deskripsi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di PT. Barokah Perkasa Grup berjumlah 112 orang. Jenis data primer yang diperoleh melalui wawancara dari responden yang ditemui peneliti secara langsung melalui kuesioner dilapangan dengan populasi dan sampel yang telah ditentukan untuk mendukung variabel yang digunakan pada penelitian. Setelah data terkumpul dilakukan analisis data dengan menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan langkah – langkah melakukan analisis menggunakan PLS-SEM, yang diuji dengan outer model (model pengukuran) dan uji inner model (model struktural).

## 3. HASIL PENELITIAN

Hasil statistik deskriptif menunjukkan penggunaan talent management, knowledge sharing, employee engagement, dan employee capability dari nilai terendah, rata-rata, dan tertinggi sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Data**

	<b>Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>Excess Kurtosis</b>	<b>Skewness</b>
X11	3.589	4.000	1.000	5.000	0.892	-0.241	-0.388
X12	3.813	4.000	1.000	5.000	0.892	0.247	-0.691
X13	3.839	4.000	1.000	5.000	0.912	0.556	-0.748
X14	3.884	4.000	1.000	5.000	0.952	0.232	-0.708
X21	4.089	4.000	1.000	5.000	0.797	2.972	-1.237

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

X22	4.045	4.000	1.000	5.000	0.860	1.618	-1.027
X23	4.027	4.000	1.000	5.000	0.700	2.929	-0.986
X24	4.063	4.000	1.000	5.000	0.782	1.251	-0.791
X25	3.893	4.000	1.000	5.000	0.859	2.021	-1.073
Y1	4.018	4.000	2.000	5.000	0.654	0.625	-0.406
Y2	4.232	4.000	2.000	5.000	0.668	0.866	-0.674
Y3	4.036	4.000	1.000	5.000	0.767	1.431	-0.784
Y4	3.786	4.000	2.000	5.000	0.700	0.136	-0.307
Z1	4.214	4.000	1.000	5.000	0.712	2.989	-1.092
Z2	4.170	4.000	1.000	5.000	0.844	1.571	-1.146
Z3	4.411	4.000	1.000	5.000	0.714	7.359	-1.992
Z4	4.232	4.000	1.000	5.000	0.756	2.557	-1.173
Z5	4.036	4.000	2.000	5.000	0.767	0.088	-0.543
Z6	4.080	4.000	1.000	5.000	0.781	3.003	-1.170

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Uji hipotesis dalam penelitian ini, telah ditetapkan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0.05$  dan nilai t-tabel dengan total observasi sebesar 112 adalah 1.659. Berikut ini hasil uji hipotesis untuk menunjukkan pengaruh talent management, (TM), knowledge sharing (KS), employee engagement, (EE) dan employee capability (EC).

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Relasi	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	t hitung	sig	Kesimpulan
H1	TM -> EC	0.805	18.495	0.000	diterima
H2	TM -> EE	0.566	10.258	0.000	diterima
H3	KS -> EC	0.046	1.515	0.130	ditolak
H4	TM -> EE	0.365	4.990	0.000	diterima
H5	EE -> EC	0.167	3.518	0.000	diterima
H6	KS -> EE -> EC	0.061	2.733	0.006	diterima
H7	TM -> EE-> EC	0.094	3.411	0.001	diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2019

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian outer weight dan signifikansi untuk konstruk talent management, knowledge sharing, employee engagement, dan employee capability.

**Tabel 3. Nilai Outer Weight dan Signifikansinya**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
X11 <- <i>Talent management</i>	0.277	0.277	0.015	18.789	0.000
X12 <- <i>Talent management</i>	0.319	0.320	0.015	20.586	0.000
X13 <- <i>Talent management</i>	0.299	0.301	0.016	18.808	0.000
X14 <- <i>Talent management</i>	0.317	0.318	0.018	18.134	0.000
X21 <- <i>Knowledge sharing</i>	0.297	0.301	0.037	8.101	0.000
X22 <- <i>Knowledge sharing</i>	0.247	0.251	0.034	7.261	0.000
X23 <- <i>Knowledge sharing</i>	0.259	0.260	0.029	9.069	0.000
X24 <- <i>Knowledge sharing</i>	0.239	0.238	0.029	8.354	0.000
X25 <- <i>Knowledge sharing</i>	0.252	0.252	0.027	9.204	0.000
Y1 <- <i>Employee capability</i>	0.328	0.330	0.019	17.280	0.000
Y2 <- <i>Employee capability</i>	0.297	0.299	0.016	18.476	0.000
Y3 <- <i>Employee capability</i>	0.308	0.308	0.016	19.065	0.000
Y4 <- <i>Employee capability</i>	0.312	0.316	0.021	14.959	0.000
Z1 <- <i>Employee engagement</i>	0.193	0.192	0.012	15.491	0.000
Z2 <- <i>Employee engagement</i>	0.192	0.192	0.013	14.910	0.000
Z3 <- <i>Employee engagement</i>	0.192	0.190	0.012	15.578	0.000
Z4 <- <i>Employee engagement</i>	0.219	0.221	0.016	13.589	0.000
Z5 <- <i>Employee engagement</i>	0.213	0.216	0.018	11.819	0.000
Z6 <- <i>Employee engagement</i>	0.193	0.194	0.019	10.373	0.000

Sumber: Data Primer diolah. 2019

Dari hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap variabel telah memenuhi tingkat signifikansi dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai p value lebih kecil dari 5%. Hasil menunjukkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan pada tahap inner model.

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

Pada model struktural (inner model) membutuhkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari setiap peubah laten endogen. Berikut ini tabel nilai  $R^2$  pada model penelitian ini.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi dari Model Jalur ( $R^2$ )**

<b>Peubah Endogen</b>	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<i>Employee capability</i>	0.955	0.953
<i>Employee engagement</i>	0.725	0.720

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa Employee capability dan Employee engagement memiliki nilai masing-masing 0,955 atau 95,5% dan 0,725 atau 72,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen yaitu employee capability mampu menjelaskan 95,5% terhadap variabel.

#### **4. PEMBAHASAN**

##### **Talent Management**

Talent management yang terdiri dari empat indikator yaitu menggunakan bakat, mengembangkan bakat, menciptakan dan mempertahankan hubungan positif, dan mempertahankan bakat memiliki nilai rata-rata yang berbeda-beda. Indikator menggunakan bakat memiliki nilai rata-rata 3.589 yang berarti bahwa perusahaan menggunakan bakat yang telah dimiliki oleh karyawan sebesar 358% sebagai dasar untuk perekrutan karyawan tersebut. Mengembangkan bakat karyawan memiliki nilai rata-rata 3.813 atau 381% talent management melakukan pengembangan bakat karyawan yang direkrut. Menciptakan dan mempertahankan hubungan positif dengan nilai rata-rata 3.839 yang berarti bahwa 383,9% perusahaan menciptakan dan mempertahankan hubungan positif untuk mempertahankan karyawan. Perusahaan mempertahankan bakat yang dimiliki karyawan dengan nilai rata-rata 3.884 atau 388%.

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

### **Knowledge Sharing**

Indikator knowledge sharing yang terdiri dari lima indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ke empat yaitu sesama pegawai berbagi pengetahuan ketika pegawai memintanya sebesar 4.062 atau 406%. Indikator Jika ada sesuatu yang baru, pegawai memberi tahu rekan pegawai tentang hal tersebut memiliki nilai rata-rata 4.089 atau 408.9% pegawai akan memberitahukan hal baru kepada rekan kerjanya. Pegawai membagikan informasi yang pegawai miliki ketika diminta dengan nilai rata-rata 4.045 atau 404.5% karyawan sharing pengetahuan jika diminta saja. Nilai rata-rata pegawai membagikan keterampilan dengan sesama ketika mereka memintanya sebesar 402,7% dan Sesama Pegawai membagi keahlian kepada pegawai ketika pegawai memintanya dengan nilai rata-rata sebesar 3.893 dan ini merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah.

### **Employee Engagement**

Variabel ini terdiri dari enam indikator dengan indikator tertinggi memiliki nilai rata-rata sebesar 4.411 yaitu pada indikator pegawai merasa senang ketika pegawai bekerja dengan intens. Nilai rata-rata indikator terendah dimiliki oleh indikator di tempat kerja pegawai, Ppgawai merasa penuh energi dengan nilai rata-rata sebesar 4.036.

### **Employee Capability**

Employee capability terdiri dari lima indikator yaitu kepemimpinan dengan nilai rata-rata 4.018 atau 401.8% karyawan memiliki kepemimpinan manajerial, kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.232 atau 423.2% kemampuan karyawan dapat ditentukan dari kinerja karyawan tersebut. indikator ketiga yaitu pegawai yang beradaptasi dengan nilai rata-rata sebesar 4.036 atau 403% karyawan memiliki kemampuan beradaptasi untuk mencapai employee capability dan 3.786 merupakan nilai rata-rata dari indikator kepatuhan untuk berubah.

### **Pengaruh Talent Management terhadap Employee capability**

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

Berdasarkan persamaan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Talent Manajemen terhadap Employee capability dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Employee Capability} = 0.805 \text{ Talent Management} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel talent manajgmen mempunyai pengaruh positif terhadap Employee capability yang artinya ketika Talent Management naik atau terjadi peningkatan Talent Management sebesar 1% maka Employee capability akan naik sebesar 80.5%.

**Pengaruh Talent Management terhadap Employee engagement**

Persamaan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Talent Manajemen terhadap Employee engagement dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Talent Management} = 0.566 \text{ Employee engagement} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Talent Management mempunyai pengaruh positif terhadap Employee engagement yang artinya ketika Talent Manajemen naik atau terjadi peningkatan Talent Manajemen sebesar 1% maka Employee engagement akan naik sebesar 56.6%. Employee engagement dengan tingkat signifikansi yang telah dibulatkan  $0.000 < 0.05$  dengan kesimpulan bahwa hipotesis alternatif diterima.

**Pengaruh Knowledge sharing terhadap Employee capability**

Persamaan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Knowledge sharing terhadap Employee capability dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Knowledge Sharing} = 0.046 \text{ Employee Capability} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Knowledge sharing mempunyai pengaruh positif terhadap Employee capability yang artinya ketika Knowledge sharing naik atau terjadi peningkatan Knowledge sharing sebesar 1% maka Employee capability akan naik sebesar 4.6%.

**Pengaruh Talent Manajemen terhadap Employee engagement**



DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

Persamaan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Talent Manajemen terhadap Employee engagement dapat dilihat pada persamaan berikut.

$$\text{Talent Management} = 0.365 \text{ Employee engagement} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Talent Manajemen mempunyai pengaruh positif terhadap Employee engagement yang artinya ketika Talent Manajemen naik atau terjadi peningkatan Talent Management sebesar 1% maka Employee engagement akan naik sebesar 36.5%.

**Pengaruh Employee engagement terhadap Employee capability**

Persamaan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Employee engagement terhadap Employee capability dapat dilihat pada persamaan berikut.

$$\text{Employee engagement} = 0.167 \text{ Employee capability} + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa 0.167 variabel Employee engagement mempunyai pengaruh positif terhadap Employee Capability yang artinya ketika Employee engagement naik atau terjadi peningkatan Employee engagement sebesar 1% maka Employee capability akan naik sebesar 16.7%.

**Pengaruh Knowledge sharing terhadap Employee capability melalui Employee engagement**

Persamaan yang terbentuk pada pengaruh Knowledge sharing terhadap Employee capability melalui Employee engagement dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Employee Capability} = 0.061 \text{ Knowledge Sharing} * \text{Employee engagement} + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa penambahan Knowledge sharing mampu meningkatkan Employee capability seiring dengan peningkatan Employee engagement. Artinya Knowledge sharing memiliki dorongan yang kuat terhadap Employee capability. Ketika Knowledge sharing naik sebesar 1% maka akan meningkatkan Employee engagement dan Employee capability sebesar 6.1% secara bersamaan.

**Pengaruh Talent management terhadap Employee capability melalui Employee engagement**

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

Persamaan yang terbentuk pada pengaruh Talent management terhadap Employee capability melalui Employee engagement dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$\text{Employee Capability} = 0.094 \text{ Talent management} * \text{Employee engagement} + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa penambahan Talent management mampu meningkatkan Employee capability seiring dengan peningkatan Employee engagement. Artinya Talent management memiliki dorongan yang kuat terhadap Employee capability. Ketika Talent management naik sebesar 1% maka akan meningkatkan Employee engagement dan Employee capability sebesar 9.4% secara bersamaan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara talent management dan employee capability.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara talent manajemen dan employee engagement.
3. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara knowledge sharing dan employee capability.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara talent management dengan employee engagement.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara employee engagement dengan employee capability.
6. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara knowledge sharing dan employee engagement dengan employee capability sebagai variabel moderating.
7. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara talent management dengan employee capability dengan employee engagement sebagai moderating.

DAMPAK TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP  
KAPABILITAS KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BAROKAH  
PERKASA GRUP, KALIMANTAN TIMUR

**6. REFERENSI**

- Al-Amin, M. (2017). Transformational Leadership and Employee Performance Mediating Effect of Employee engagement. *North South Business Review*, 7(2), 28–40.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2007). The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal of Knowledge Management*, 11(3), 31–51. <https://doi.org/10.1108/13673270710752090>
- Juan, S. H., Ting, I. W. K., Kweh, Q. L., & Yao, L. (2018). How does knowledge sharing affect employee engagement? *Institutions and Economies*, 10(4), 49–67.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/0143772071075527>