

Pengaruh *Talent Management Practices* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi

Santry Nuhun
Wehelmina Rumawas
Joula J. Rogahang

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi

Email: Santry0918@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of talent management practices and employee engagement on employee turnover intention in construction companies. The approach used in this research is a quantitative method, where data is collected using a questionnaire to 86 respondents. The data obtained was then analyzed using partial least square (PLS) with the help of Smart PLS software version 4.0. The results of this study indicate that talent management practices have a positive and significant effect on employee engagement. While talent management practices have a negative and significant effect on turnover intention. Similarly, employee engagement on turnover intention has a negative and significant effect.*

Keywords: *Talent Management Practices, Employee Engagement, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *talent management practices* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data dikumpulkan menggunakan kuesioner kepada 86 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *partial least square* (PLS) dengan bantuan software Smart PLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *talent management practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan *talent management practices* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan *employee engagement* terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan.

Kata kunci: *Talent Management Practices, Employee Engagement, Turnover Intention*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang menjadi penentu keefektifan dari sebuah organisasi (Sulhan, *et al.* 2019). Oleh karena hal tersebut, perusahaan harus mampu mempertahankan SDM atau karyawan mereka agar tidak terjadi kerugian dalam perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan merupakan isu yang penting dalam perusahaan sehingga menjadi pertimbangan penting bagi para pemimpin (Rumawas, 2021).

Talent management practices dapat menjadi penyebab turunnya tingkat *turnover intention* dalam perusahaan (Latif, *et al.* 2020). Menurut Alias, *et al.*

(2016) *talent management practices* yang memberikan komitmen untuk mengelola karyawan dapat memberikan hasil karyawan menjadi lebih terikat dan tingkat *turnover* lebih rendah.

Ketika karyawan telah memiliki *engagement* dengan perusahaan, maka mereka akan cenderung untuk bertahan dalam perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Vellya, 2020).

Kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan talenta dan peningkatan keterlibatan kerja karyawan dapat membantu karyawan untuk tidak memiliki intensi keluar dari perusahaan.

Demikian yang dilakukan oleh perusahaan konstruksi PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan dan PT. Nusa Indah Group Manado, yang mengoptimalkan kegiatan bagi karyawannya. Namun, pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang merasa dirinya belum mendapat perhatian dari perusahaan. Sehingga karyawan cenderung mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang ditemukan adalah:

1. Apakah *talent management practice* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada perusahaan konstruksi?
2. Apakah *talent management practices* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi?

Setelah melihat identifikasi masalah yang diuraikan diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu;

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management practices* terhadap *employee engagement* pada perusahaan konstruksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *talent management practices* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi.
3. Untuk mengetahui *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan konstruksi.

Tinjauan Pustaka

Talent Management Practices

Talent management practices merupakan kegiatan yang didalamnya mencakup berbagai

aktivitas berupa kebijakan daya tarik dan retensi karyawan, audit talenta, strategi sumber daya karyawa, manajemen hubungan talenta, pengembangan peran, manajemen karir, pembelajaran dan pengembangan, dan manajemen kinerja. Ntonga (2010) mengemukakan bahwa *talent management practices* adalah strategi yang dibuat oleh management SDM untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menyebarkan, dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta memiliki potensi yang tinggi.

Terdapat delapan indikator menurut Gupta, *et al.* (2019), yaitu (1) *management commitment*, (2) *talent review process*, (3) *workforce planning*, (4) *staffing*, (5) *talent acquisition*, (6) *talent development*, (7) *performance management*, dan (8) *talent retention strategies*.

Pelaksanaan *talent management practices* ditujukan untuk mendapatkan hasil bisnis berupa kinerja keuangan organisasi dan hasil tenaga kerja seperti pengembangan keterampilan dan pengembangan profesional (Dhanabhakya dan Kokilambal, 2014). *Talent management practices* dapat meningkatkan kinerja karyawan, komitmen dan motivasi karyawan, kepuasan kerja dan kualitas kerja karyawan, serta memperkuat hubungan saling percaya dengan para pemimpin (Islam, 2019).

Employee Engagement

Employee engagement adalah keadaan psikologis yang positif terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya kemauan yang tulus untuk ikut berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan (Albrecht. 2013). Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan. Menurut Gallup (2013) dalam Adi dan Fithriana (2018)

“karyawan yang telah *terengage* memiliki karakter selalu ingin terlibat, memiliki antusiasme yang tinggi dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan yang berkontribusi terhadap organisasi tempat bekerja dalam perilaku positif.”

Schaufeli (2002) dalam Rumawas (2021) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pandangan hidup positif, memikirkan kesatuan hubungan kerja yang memiliki indikator berupa, (1) kekuatan (*vigor*), (2) dedikasi (*dedication*), dan (3) pengkhayatan (*arbsoption*).

Turnover Intention

Turnover intention sendiri pada dasarnya menyoal pada keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Carolina, *et al.* 2018). Chang (2008) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah pemikiran yang muncul pada karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dan tanpa paksaan. *Turnover intention* dapat diwujudkan dengan tindakan *resign*, berpindah dari unit organisasi, melakukan pemberhentian atau kematian karyawan (Gede, *et al.* 2019).

Adapun indikator dari *turnover intention* dikemukakan oleh Ardan dan Jaelani (2021), yaitu (1) *thinking of quitting* (pikiran untuk meninggalkan perusahaan), (2) *intention to search* (kecenderungan untuk mencari kerja lain), (3) *intention to quit* (kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan).

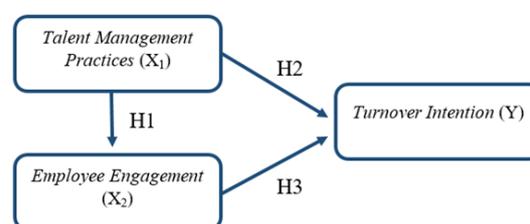
Berdasarkan pendapat dan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah kemauan atau keinginan dari karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya, dan belum sampai pada tahap pelaksanaan untuk keluar dari perusahaan.

Masalah perputaran karyawan sangat penting untuk diatasi karena gesekan yang tinggi dapat

memengaruhi perusahaan secara luas, secara langsung dan tidak langsung, yang mengakibatkan peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, hilangnya produksi, berkurangnya keuntungan, dan keseluruhan moral karyawan yang lebih rendah (Rumawas, 2021).

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang keterkaitan antar satu variabel dengan yang lainnya (Sugiyono, 2018:101).



Gambar 1 Kerangka berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) *Talent management practices* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* (2) *Talent management practices* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (3) *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini dijelaskan secara deskriptif data yang diperoleh dari para responden.

Penelitian dilakukan pada dua perusahaan konstruksi yang ada di Sulawesi Utara, yaitu PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan Manado dan PT. Nusa Indah Group Manado. Rentang waktu dilakukannya penelitian ini adalah tiga bulan yaitu dari bulan November 2022 sampai Januari 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan dan PT. Nusa Indah Group Manado sejumlah 86 karyawan. Dari populasi yang ada digunakan metode sampel, sampling area atau *cluster area* dan didapatkan sebanyak 86 responden.

Skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran 1 sampai 5.

Data dikumpulkan dengan menggunakan survei yaitu kuesioner. Teknik analisis data dengan *partial least square* (PLS). terdapat dua model pengukuran yaitu outer model (*measurement model*) dan inner model (*structural model*). Outer model terdiri dari, uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan inner model terdiri dari *R-squares* dan uji T-Statistik. Data dianalisis menggunakan program SmartPLS versi 4.0.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Convergent validity ditentukan dengan menggunakan *loading factor* dan AVE (*Average Variance Extract*). Konstruk dikatakan valid secara *convergent*, ketika memenuhi kriteria *loading factor* lebih dari 0,70 dan nilai dari AVE lebih dari 0,50. Berikut disajikan data nilai *loading factor* dari tiap variabel dengan indikatornya dan tabel AVE.

Tabel 1. Nilai *factor loading*

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor
<i>Talent Management Practices</i> (X1)	TMP1	0,708
	TMP2	0,728
	TMP3	0,717
	TMP4	0,729
	TMP5	0,732

TMP6	0,717
TMP7	0,717
TMP8	0,755
TMP9	0,724
TMP10	0,737
TMP11	0,703
TMP12	0,714
TMP13	0,705
TMP14	0,730

<i>Employee Engagement</i> (X2)	EE1	0,865
	EE2	0,851
	EE3	0,777
	EE4	0,770
	EE5	0,816
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI1	0,903
	TI2	0,862
	TI3	0,889
	TI4	0,880
	TI5	0,853

Sumber: Data olahan (2023)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa indikator dari setiap variabel telah memenuhi kriteria lebih dari 0,70, maka setiap pernyataan dikatakan baik dan valid.

Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
<i>Talent Management Practices</i> (X1)	0,522
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,667
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,770

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2 yang menunjukkan hasil dari setiap variabel telah memenuhi kriteria dari nilai AVE yaitu sebesar 0,50.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity diukur dengan tabel *fornell-larcker criterion* dan nilai *cross loading*. Berikut disajikan tabel dari *fornell-larcker criterion* dan tabel *cross loading*.

Tabel 3. Nilai *fornell-larcker criterion*

Variabel	Talent Management Practices (X1)	Employee Engagement (X2)	Turnover Intention (Y)
Talent Management Practices (X1)	0,723		
Employee Engagement (X2)	0,681	0,817	
Turnover Intention (Y)	-0,589	-0,626	0,878

Sumber: Data olahan (2023)

Dalam tabel 3. Nilai *fornell-larcker criterion* di atas, menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari masing-masing variabel kepada variabel itu sendiri lebih besar daripada nilai akar AVE suatu variabel kepada variabel yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	Talent Management Practices	Employee Engagement	Turnover Intention
TMP1	0,708	0,440	-0,366
TMP2	0,728	0,522	-0,412
TMP3	0,717	0,540	-0,426
TMP4	0,729	0,491	-0,437
TMP5	0,732	0,413	-0,496
TMP6	0,717	0,477	-0,548
TMP7	0,717	0,573	-0,329
TMP8	0,755	0,443	-0,474
TMP9	0,724	0,464	-0,297
TMP10	0,737	0,517	-0,419
TMP11	0,703	0,453	-0,279
TMP12	0,714	0,462	-0,492
TMP13	0,705	0,546	-0,499
TMP14	0,730	0,525	-0,407

EE1	0,541	0,865	-0,504
EE2	0,520	0,851	-0,516
EE3	0,606	0,777	-0,633
EE4	0,504	0,770	-0,359
EE5	0,588	0,816	-0,493
TI1	-0,519	-0,558	0,903
TI2	-0,499	-0,544	0,862
TI3	-0,591	-0,647	0,889
TI4	-0,500	-0,462	0,880
TI5	-0,459	-0,507	0,853

Sumber: Data olahan (2023)

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap item indikator yang berasal dari masing-masing variabel, memiliki nilai yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai item indikator variabel yang lain. Sehingga model ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 5. Nilai *Composite reliability*

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Talent Management Practices (X1)	0,931	0,930
Employee Engagement (X2)	0,880	0,875
Turnover Intention (Y)	0,932	0,926

Sumber: Data olahan (2023)

Berdasarkan data yang ditampilkan oleh tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari kriteria yaitu lebih dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

Inner model digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, yang terdiri dari uji R-squares dan T-statistik.

Sumber: Data olahan (2023)

Tabel 6. Nilai R-squares

	R-square
Turnover Intention (Y)	0,441

Sumber: Data olahan (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel *talent management practices* dan *employee engagement* berpengaruh sebesar 44,1% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut disajikan tabel hasil uji hipotesis dari penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Talent Management Practices -> Employee Engagement	0,681	13,627	0,000
Talent Management Practices	-0,303	2,735	0,006

(X1) -> Turnover Intention (Y)			
Employee Engagement	-0,419	3,599	0,000

Sumber: Data olahan (2023)

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 7, nilai koefisien sebesar 0,681, nilai T-statistik >1,96 yaitu 13,627, dan p-value <0,05 yaitu 0,000 yang berarti hipotesis 1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *talent management practices* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap *employee engagement*.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 7, nilai koefisien sebesar -0,303, nilai T-statistik >1,96 yaitu 2,735, dan p-values <0,05 yaitu 0,006 yang berarti hipotesis 2 diterima. Hal ini berarti *talent management practices* memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 7, nilai koefisien sebesar -0,419, nilai T-statistik >1,96 yaitu 3,599, dan p-values <0,05 yaitu 0,000 yang berarti hipotesis 3 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Pengaruh Talent Management Practices terhadap Employee Engagement

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *talent management practices* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara statistik terhadap *employee engagement* pada karyawan perusahaan konstruksi yaitu PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan dan PT. Pasific Nusa Indah Group Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *talent management practices* dijalankan, maka mengakibatkan semakin baik pula *employee engagement* yang ada dalam perusahaan. Item indikator *staffing* pada *talent management practices* yang memiliki nilai validitas terbesar dengan pernyataan “Pekerjaan utama yang diberikan yaitu yang sesuai dengan kekuatan saya”, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju perusahaan mereka telah baik dalam mengatur talenta karyawan, dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kekuatan mereka. Menurut Lakshmi, *et al.* (2010) tidak adanya *employee engagement* dalam perusahaan dapat melemahkan komitmen jangka panjang, dan terjadinya kesulitan dalam menarik, mengatur, dan mempertahankan karyawan bertalenta.

Pengaruh Talent Management Practices terhadap Turnover Intention

Penelitian ini menemukan bahwa *talent management practices* memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan konstruksi yaitu PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan dan PT. Pasific Nusa Indah Group Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *talent management practices* yang dilakukan maka akan mengakibatkan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang ada dalam perusahaan. Pada item pernyataan “Saya mulai ada keinginan untuk

berhenti dari pekerjaan” yang memiliki nilai validitas terbesar, yang berarti menjadi tanda awas bagi perusahaan bahwa mayoritas karyawan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan harus segera mencari tau apa yang menjadi penyebab hal tersebut. Ketika perusahaan mampu menjalankan *talent management practices* dengan sukses maka dapat memberikan manfaat yang baik bagi karyawan. Kemudian, sebagai balasannya karyawan dapat mengurangi bahkan menghilangkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan secara statistik terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan konstruksi yaitu PT. Nindya Karya Kuwil Kawangkoan dan PT. Pasific Nusa Indah Group Manado. Hal ini berarti bahwa semakin baik *employee engagement* dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya maka akan mengakibatkan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan yang ada dalam perusahaan. Pada item pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun ada halangan dan kesulitan” hal ini berarti sebagian besar karyawan sudah mampu menghadapi tantangan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan mereka karena mereka merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaannya. Halangan dan kesulitan dalam perusahaan konstruksi dapat berupa, cuaca yang tidak menentu sehingga tertundanya pekerjaan namun karyawan masih bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Wijaya dan Suhardiyah (2021) menyatakan dalam temuannya bahwa

perusahaan yang mampu memberikan penghargaan dan timbal balik bagi karyawan seperti fasilitas yang memadai, kompensasi yang sesuai, adanya pemimpin yang baik, menghargai adanya keberagaman dalam karyawan, maka karyawan dapat memiliki keterikatan dengan perusahaannya, oleh karena itu laju peningkatan dari *turnover intention* dapat ditekan lebih rendah.

Hasil penelitian yang telah ditemukan kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alias, *et al.* (2016) dan oleh Rumawas (2021) yang juga menemukan bahwa *talent management practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukn oleh Gupta (2019) yang juga menemukan bahwa *talent management practices* memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan Marwansyah (2020) yang menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *talent management practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada perusahaan konstruksi. Adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *talent management practices* terhadap *turnover intention* pada perusahaan konstruksi. Dan *employee engagement* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perusahaan konstruksi.

Referensi

- Adi, A. N., dan Fithriana, N. 2018. *Employee Engagement pada Sektor Bisnis dan Publik*. Malang: CV.IRDH.
- Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Armstrong, M., dan S. Taylor. 2014. *Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page.
- Dhanabhakya, M., dan Kokilambal, K. 2014. "A Study on Existing Talent Management Practice and Its Benefits Across Industries." *IMPACT: International Journal of Research in Business Management* 2 (7): 23-36.
- Efendi, S. 2021. "Implementasi Manajemen Bakat sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Nasional* 3 (1): 37-43.
- Gede, I. K., dan Sunny, M. P. 2019. "Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management terhadap Turnover Intention." *Jurnal Widya Manajemen* 1 (2): 113-137.
- Gupta, V. 2019. "Talent Management Dimensions and Their Relationship with Retention of Generation-Y Employees in The Hospitality Industry." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 31 (10): 4150-4169.
- Ghozali, I. 2018. *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hadi, S., Ningsih, N. H., dan Maniza, L. H. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi

- terhadap Turnover Intention PT Sumber Purnama Sakti Mataram.” *Jurnal Pendidikan Mandala* 4 (4): 51-64.
- Hussain, S., dan See. “Factors Affecting Employees’ Turnover Intention in Construction Companies in Klang, Selangor.” *FGIC 2nd Conference on Governance and Integrity 2019*, 108-131.
- Islam, M. S. 2019. “Antecedents and Outcomes of Effective Talent Management Practices: A Review of Literature.” *The International Journal of Business & Management* 7 (9): 81-89.
10.24940/theijbm/2019/v7/i9/BM1909-032.
- Isnawikrama, Wibowo, F. A., dan Buana, Y. 2017. “Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan Dampaknya pada Employee Retention.” *Jurnal Administrasi dan Kesektarian* 3 (1): 150-160.
- Jyoti, J., and R. Rani. 2014. “Exploring Talent Management Practices: Antecedents and Consequences.” *International Journal Management Concepts and Philosophy* 8 (4): 220-248.
- Rani, K., and S. Kumar. 2014. “Factors Affecting Talent Management Practices – A Review.” *Indian Journal Of Research* 3 (1): 20-21.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. “Talent Management Practices on Employee Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 14 (2): 248-263.
- Rumawas, W. 2022. Employees’ turnover intention in the construction industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 27(2): 127–146.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vellya, V., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2020. “Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (2): 168-173.
- Wijaya, C. D. S., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Central Sahabat Baru. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(1), 150-157.