

## INTISARI

Pengembangan praktik manajemen talenta banyak menuai perdebatan. Meskipun komponen dalam praktik manajemen talenta, mulai dari identifikasi hingga kompensasi, ditujukan untuk retensi karyawan, persepsi karyawan terhadap pendekatan konvensional dan inklusif memiliki dampak berbeda terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam hal pertukaran sosial, perlu adanya pemenuhan kontrak psikologis antara perusahaan dan karyawan. Kontrak psikologis, baik transaksional maupun relasional, memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik merupakan faktor kunci dalam mendorong hal ini. Penelitian yang dilakukan di sektor jasa pada 271 karyawan di seluruh Indonesia ini menguji mediasi kontrak psikologis transaksional dan relasional serta peran moderasi motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen bakat, pengaruh tidak langsung kondisional dari kontrak psikologis, dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pengaruh tidak langsung bersyarat dari kontrak psikologis transaksional dan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kontrak psikologis transaksional mempunyai pengaruh negatif. Penelitian berkontribusi secara praktis dan teoritis dengan menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang inklusif dapat mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Namun penting untuk mempertimbangkan aspek pekerjaan dan non-pekerjaan, komunikasi, maupun hubungan karyawan dengan atasan langsung. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperluas cakupan penelitian ini.

**Kata Kunci:** praktik manajemen bakat, kontrak psikologis, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, teori pertukaran sosial

## **ABSTRACT**

*The evolution of talent management has been debated. Although components in talent management practices, from identification to compensation, are aimed at employee retention, employee perceptions of conventional and inclusive approaches have different impacts on job satisfaction. Regarding social exchange, it is necessary to fulfill the psychological contract between the company and employees. Psychological contracts, both transactional and relational, play a significant role in determining job satisfaction, and intrinsic motivation is a critical factor in fostering this. This study, conducted in the service sector with 271 employees across Indonesia, examined the mediation of transactional and relational psychological contracts and the moderating role of intrinsic motivation on job satisfaction. Results showed that talent management practices, the conditional indirect effect of psychological contracts, and intrinsic motivation significantly impact job satisfaction. However, the conditional indirect effect of transactional psychological contracts and the influence of intrinsic motivation on transactional psychological contracts had a negative effect. Practically and theoretically contributed, the research demonstrates that inclusive talent management practices can increase employee job satisfaction. However, communication, work and non-work factors, and relationships with direct superiors must all be considered. Further investigation is necessary in order to expand the parameters of this research.*

*Keywords: talent management practices, psychological contract, job satisfaction, intrinsic motivation, social exchange theory*