

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi keterikatan karyawan (EE) dalam hubungan praktik manajemen talenta (TMP) terhadap kinerja karyawan (EP) di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk atau SIG. Latar belakang penelitian ini didasari oleh perubahan kebijakan manajemen talenta di SIG yang dibuat untuk menghadapi persaingan industri semen domestik yang semakin kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengolahan data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) melalui aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TMP tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap EP, namun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap EE. Selain itu, EE terbukti menjadi mediator penuh yang signifikan dalam hubungan TMP terhadap EP. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan karyawan memiliki peran penting dalam menjembatani efektivitas kebijakan pengelolaan talenta terhadap kinerja karyawan di sebuah organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) dan implementasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor BUMN manufaktur

Kata Kunci : Industri Semen, BUMN, Sumber Daya Manusia, Teori Pertukaran Sosial, Teori *Resource-Based View*, Teori *Human Capital*, Praktik Manajemen Talenta, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan, SEM AMOS.

Abstract

This study aims to analyze the mediating role of employee engagement (EE) in the relationship between talent management practices (TMP) and employee performance (EP) at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, or SIG. The background of this research is based on changes in talent management policies at SIG that were made to face the increasingly competitive domestic cement industry. This research uses a quantitative approach with data processing conducted through Structural Equation Modeling (SEM) using an application called AMOS. The results show that TMP does not have a direct and significant effect on EP but has a positive and significant effect on EE. Furthermore, EE is proven to be a full and significant mediator in the relationship between TMP and EP. These findings emphasize the important role of employee engagement in bridging the effectiveness of talent management policies toward employee performance in an organization. This research contributes to the development of Social Exchange Theory and strategic implementation in human resource management within the state-owned manufacturing sector.

Keywords: Cement Industry, State-Owned Enterprise (SOE), Human Resources, Social Exchange Theory, Resource-Based View Theory, Human Capital Theory, Talent Management Practices, Employee Engagement, Employee Performance, SEM AMOS.