



**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS PADA PT DATAFLIX**

TESIS

Reisha Setyo Hartanto

55121120007

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2024**



**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
STUDI KASUS PADA PT DATAFLIX**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan

U N I V E R S I T A S Program Studi Magister Manajemen

MERCU BUANA

Reisha Setyo Hartanto

55121120007

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2024**

ABSTRAK

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perhatian terhadap keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) menjadi krusial bagi keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan adalah manajemen bakat (*Talent Management*) serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Selain itu, kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) juga dianggap sebagai faktor yang dapat memediasi hubungan antara *Talent Management* dan *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement*. Dalam penelitian ini, pengaruh dari *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dipelajari, dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel yang berperan sebagai penengah. Metode yang digunakan adalah penelitian eksperimen dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari 97 karyawan dari total populasi 128 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner, sementara data sekunder diperoleh dari perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan *software* Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Talent Management* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Namun, *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction*.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Talent Management, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

Amidst intensifying business competition, the focus on Employee Engagement has become pivotal for organizational success. One of the factors believed to play a crucial role in enhancing employee engagement is Talent Management, alongside the balance between work and personal life, known as Work-Life Balance. Additionally, Job Satisfaction is considered a potential factor that could mediate the relationship between Talent Management, Work-Life Balance, and Employee Engagement. This study delves into examining the influence of Talent Management and Work-Life Balance on Employee Engagement, with Job Satisfaction acting as a mediating variable. The research methodology adopted an experimental approach with a quantitative focus. Data were gathered from 97 employees out of a total population of 128, utilizing simple random sampling techniques. Primary data collection involved questionnaires, while secondary data were sourced from the company. Data analysis was conducted using the Partial Least Square method through Smart PLS 4.0 software. The findings of the study indicate that Talent Management and Job Satisfaction significantly and positively impact Employee Engagement. However, Work-Life Balance did not exhibit a significant positive influence on both Employee Engagement and Job Satisfaction.

Keywords: Employee Engagement, Talent Management, Work-Life Balance, Job Satisfaction.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Kasus pada PT Dataflix

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Reisha Setyo Hartanto

NIM : 55121120007

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 20 Februari 2024

Mengesahkan
Pembimbing,



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST., MM)

UNIVERSITAS

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua
Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, ST., MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Talent Management dan Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction Sebagai Variable Intervening Studi Kasus pada PT Dataflix.

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Reisha Setyo Hartanto

NIM : 55121120007

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 20 Februari 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 20 Februari 2024

A yellow rectangular stamp with the text "METERAL TEMPEL" and the number "2AKX828201500" is visible. A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.

(Reisha Setyo Hartanto)

SURAT HASIL TES TURNITIN

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : REISHA SETYO HARTANTO
NIM : 55121120007
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variable Intervening,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 26/01/2024, didapatkan nilai persentase sebesar 23%.

Jakarta, 26 Januari 2024
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Kepada Para Pembaca yang Terhormat,

Dalam kesempatan yang berbahagia ini, saya dengan sukacita mempersembahkan kata pengantar sebagai bagian dari tesis yang berjudul "Pengaruh Talent Management dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan sebagai *Job Satisfaction* Variabel *Intervening* Studi Kasus pada PT Dataflix". Dalam kata pengantar ini, saya ingin berbagi latar belakang, tujuan, dan pentingnya penelitian ini dalam memahami hubungan antara *talent management*, *work-life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* di lingkungan kerja.

Di era yang penuh tantangan ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu sumber keunggulan kompetitif yang tak ternilai adalah karyawan yang terlibat dan produktif. Untuk mencapai tingkat keterlibatan karyawan yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor penting, seperti manajemen bakat (*talent management*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Talent management mencakup upaya perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang berbakat. Melalui praktik-praktik talent management yang efektif, perusahaan dapat menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Sementara itu, *work-life balance* adalah keselarasan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, *employee engagement* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. *Employee engagement* merujuk pada tingkat komitmen, antusiasme, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, perusahaan, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. *Job satisfaction*,

sebagai variabel *intervening*, memainkan peran penting dalam menghubungkan talent management dan *work-life balance* dengan *employee engagement*. *Job satisfaction* mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *talent management* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*, dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik yang relevan untuk menguji hipotesis dan menguji model hubungan antara variabel yang diteliti.

Saya berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya talent management dan *work-life balance* dalam meningkatkan *employee engagement* dan *job satisfaction*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi praktisi HRM dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang berfokus pada *talent management* dan *work-life balance*.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, termasuk responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dukungan dan motivasi yang sangat berharga dan berarti dari berbagai pihak, khususnya Ibu Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan pengetahuan, saran, semangat, bimbingan, waktu serta nasihat yang bermanfaat kepada penulis.

Pada kesempatan ini, penulis juga menghanturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansya, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M,Si, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen pengajar Universitas Mercu Buana khususnya Program Pascasarjana yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis.

Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Terima kasih.

Hormat saya,

[Reisha Setyo Hartanto]



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
SURAT HASIL TES TURNITIN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
4.1. Latar Belakang Penelitian	1
4.2. Identifikasi Masalah	14
4.3. Rumusan Masalah	15
4.4. Tujuan Penelitian	16
4.5. Kontribusi Penelitian	16
BAB II	18
2.1. Kajian Pustaka	18
2.1.1. Employee Engagement	19
2.1.2. Job Satisfaction	22
2.1.3. Talent Management	28
2.1.4. Work-life Balance	33
2.2. Penelitian Terdahulu	37
2.3. Pengembangan Hipotesis	49
2.3.1. Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement ..	49
2.3.2. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Employee Engagement	51
2.3.3. Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement	52
2.3.4. Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction	53
2.3.5. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Job Satisfaction	54

2.3.6.	Job Satisfaction memediasi Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement	55
2.3.7.	Job Satisfaction memediasi Pengaruh Work-life Balance Terhadap Employee Engagement	56
2.4.	Kerangka Pemikiran	58
BAB III	59
3.1.	Desain Penelitian	59
3.2.	Definisi dan Operasional Variable	60
3.3.	Populasi dan Sampel	65
3.4.	Metode Pengumpulan Data	67
3.4.1.	Kuesioner	67
3.5.	Metode Analisis Data	68
3.5.1.	Statistik Deskriptif	70
3.5.2.	Statistik Inferensial.....	70
BAB IV	83
4.1.	Gambaran Umum Lokasi atau Obyek Penelitian	83
4.1.1.	Sejarah Organisasi/Perusahaan	83
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Usaha.....	85
4.1.3.	Sumber Daya Perusahaan.....	86
4.1.4.	Tantangan Bisnis.....	88
4.1.5.	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis.....	90
4.2.	Statistik Deskriptif.....	92
4.2.1.	Deskripsi Responden.....	92
4.3.	Hasil Analisis Data	96
4.3.1.	Hasil analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	96
4.3.1.1.	Convergent Validity	97
4.3.1.2.	Discriminant Validity	100
4.3.1.3.	Pengujian Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>)	104
4.3.2.	Hasil ipótesi Model Pengukuran (Inner Model).....	105

4.3.2.1. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)	106
4.3.2.2. Effect Size (f^2)/Uji f Square	107
4.3.2.3. Validasi Model dengan Goodness of Fit Index (GoF)	108
4.3.2.4. Predictive Relevance (Q^2)	109
4.2.3.5. Uji Hipotesis	110
4.4. Pembahasan	116
4.4.1. Pengaruh Talent Management terhadap Employee Engagement..	116
4.4.2. Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement ...	118
4.4.3. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Engagement	119
4.4.4. Pengaruh Talent Management terhadap Job Satisfaction	120
4.4.5. Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction.....	122
4.4.6. Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement	123
4.4.7. Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement	125
BAB V.....	127
5.1. KESIMPULAN	127
5.2. SARAN	132
5.2.1. Saran untuk Manajemen.....	132
5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN.....	142

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Employee Engagement Rate	4
Tabel 1.2 Rangkuman Hasil Prasurvey untuk Variable Employee Engagement..	5
Tabel 1.3 Rangkuman Hasil Prasurvey untuk Variable Talent Management, Work-life Balance dan Job Satisfaction	9
Tabel 2.4. Rangkuman Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.5. Operasionalisasi variabel	60
Tabel 3.6. Kriteria Skor Penilaian.....	68
Tabel 4.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
Tabel 4.8. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	94
Tabel 4.9. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	94
Tabel 4.10. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	95
Tabel 4.11. Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	97
Tabel 4.12. Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	99
Tabel 4. 13. Nilai Cross Loading	100
Tabel 4.14. Nilai Fornell-Larcker Criterion.....	102
Tabel 4.15. Nilai HTMT (<i>Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations</i>).....	103
Tabel 4.16. Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	104
Tabel 4.17. Nilai <i>R Square (R²)</i> dari Model Penelitian	106
Tabel 4.18. Hasil Nilai <i>f Square</i>	108
Tabel 4.19. <i>Path Coeffisient (Direct Effect dan Indirect Effect)</i>	111

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Persentasi Global Engagement Rate	2
Gambar 1.2 Grafik Voluntary Turnover Rate Dataflix	4
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran	58
Gambar 3.4. Jalur Mediasi Sobel Test	79
Gambar 3.5. Causal Step Strategy.....	80
Gambar 4.6: <i>Outer Weights / Loadings</i>	97
Gambar 4.7: <i>Pengujian Signifikansi dengan SmartPLS 3.29</i>	112



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	142
Lampiran 2 Surat Permohonan Penelitian / Pengumpulan Data.....	147
Lampiran 3 Disposisi Perizinan Penelitian / Pengumpulan Data.....	148
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian.....	149
Lampiran 5 Olah Data Smart PLS	151
Lampiran 6 Hasil Cek Turnitin	162
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	163

