

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum

Yayasan Pendidikan Telkom atau biasa disingkat YPT merupakan Yayasan Pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan, Pelatihan, Penelitian & Sertifikasi. Anggaran dasar YPT termuat dalam Akta Notaris Wiratni Ahmadi, SH- No. 153 Tanggal 23 Mei 1990, dan telah mengalami beberapa kali perubahan termasuk peleburan dengan Yayasan Shandykara Putra Telkom (YSPT) serta perubahan terakhir termuat dalam Akta Notaris Tita Eka Citraesmi, SH., Sp.1. No. 08 Tanggal 10 Agustus 2017.

Yayasan Pendidikan Telkom atau YPT merupakan sebuah yayasan dengan mengusung konsep *One Pipe Education System* (OPES) dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal tersebut terselenggara atas bergabungnya dua Yayasan dibidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (PT. Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Putra Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015. Yayasan Pendidikan Telkom telah menyelenggarakan lembaga pendidikan selama lebih dari 35 tahun. Saat ini menyelenggarakan pendidikan mulai dari *Daycare* atau tempat penitipan anak, *Play Group*, Taman Kanak-Kanak (TK), lembaga pendidikan dasar, menengah, sampai dengan lembaga pendidikan tinggi yang berjumlah total 58 lembaga termasuk lembaga pelatihan dan sertifikasi, serta anak perusahaan (Yayasan Pendidikan Telkom, 2018).



Gambar 1.1 Lingkup dan Cakupan Organisasi YPT Group

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom (2018)

Lingkup organisasi YPT Group yang terdiri atas 58 lembaga dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Lembaga Pendidikan YPT

| No | Lembaga Pendidikan | Jumlah |
|-------|--------------------------------------|--------|
| 1. | Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) | 32 |
| 2. | Pendidikan Dasar (DIKDAS) | 3 |
| 3. | Pendidikan Menengah (DIKMEN) | 14 |
| 4. | Telkom University | 1 |
| 5. | Institut Teknologi Telkom Purwokerto | 1 |
| 6. | Institut Teknologi Telkom Surabaya | 1 |
| 7. | Akademi Telkom Jakarta (AKATEL) | 1 |
| Total | | 53 |

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom (2018)

Selain lembaga pendidikan, ada juga lembaga sertifikasi dan anak perusahaan yang berjumlah total lima institusi, yakni:

Tabel 1.2 Lembaga dan Anak Perusahaan YPT

| No | Lembaga dan Anak Perusahaan | Jumlah |
|-------|---|--------|
| 1. | Telkom Professional Certification Center (PCC) | 1 |
| 2. | PT. Sandhy Putra Makmur | 1 |
| 3. | PT. Bhakti Unggul Teknovasi | 1 |
| 4. | PT. Trengginas Jaya | 1 |
| 5. | Radio K-Lite (PT. Radio Lintas Kontinental) dan Zora (PT. Radio Karang Tumaritis). *Dalam satu manajemen pengelolaan. | 1 |
| Total | | 5 |

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom (2018)

YPT ini dikelola dalam sebuah kantor pusat yakni kantor badan pelaksana kegiatan YPT yang dikenal dengan Lakhar (Pelaksana Harian). Jadi YPT disini adalah Lakhar dan 58 Lembaga yang berada di bawah naungannya. Objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kantor Lakhar

1.1.2 Visi, Misi, Tujuan, dan Core Value Perusahaan

Dalam Laporan Tahunan Yayasan Pendidikan Telkom Tahun 2017 menyatakan Visi, Misi, Tujuan dan *Core Value* adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar international, untuk membentuk insan berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.

b. Misi

1. Menyelenggarakan lembaga pendidikan berstandar internasional.
2. Mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentukan manusia yang karakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.

3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan melalui penciptaan peluang inovasi dan kreativitas.

c. Tujuan

1. Meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di tingkat internasional, dalam menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah dan tinggi di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk membangun manusia berkarakter unggul.
2. Sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.
3. Menghasilkan sumber-sumber pendanaan yang profesional dan berdaya saing di tingkat nasional, dalam mendukung pendanaan kegiatan penyelenggaraan lembaga pendidikan

d. Core Values

1. *Integrity*: menjaga nilai moral dan kode etik secara konsisten
2. *Harmony*: mampu menciptakan keselarasan dan soliditas organisasi, unit dan personal dalam beraktivitas dan bekerja sebagai upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.
3. *Excellence*: paradigma dan orientasi untuk menjadi yang terbaik dan mencapai hasil yang terbaik sesuai tujuan organisasi.

1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1.2 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom (2017)

Salah satu faktor identitas visual yang penting adalah berupa logo. Pembentukan logo YPT didasari atas nilai-nilai dasar “Integritas, Harmonis dan Unggul”. Makna logo YPT, yaitu “Menggambarkan pertumbuhan lembaga yang

sinergis dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan insan unggul, kreatif, progresif, peduli dan bermanfaat untuk lingkungan, serta bertujuan untuk menyebarkan pendidikan dan pengetahuan yang mencerahkan masyarakat.”

a. Makna Bentuk Logo

1. Figur Manusia & lingkaran (*Integrity*): Menggambarkan pengembangan insan yang utuh, konsisten sikap dan tindakan. Bentuk lingkaran terlihat sisi dalam: transparansi dan kejujuran.
2. Lingkaran (*Harmony*): Menggambarkan pertumbuhan, sinergis, dinamis & berkelanjutan.
3. Pelita Penerang (*Excellent*): Menggambarkan keberanian & keimanan untuk menyebarkan pendidikan dan pengetahuan yang menerangi publik; menjunjung moral dan etika insani.
4. Tanaman Berbuah/Padi (*Excellent*): Menggambarkan kepribadian produktif dan kreatif, buah dari proses pengelolaan insan yang unggul.

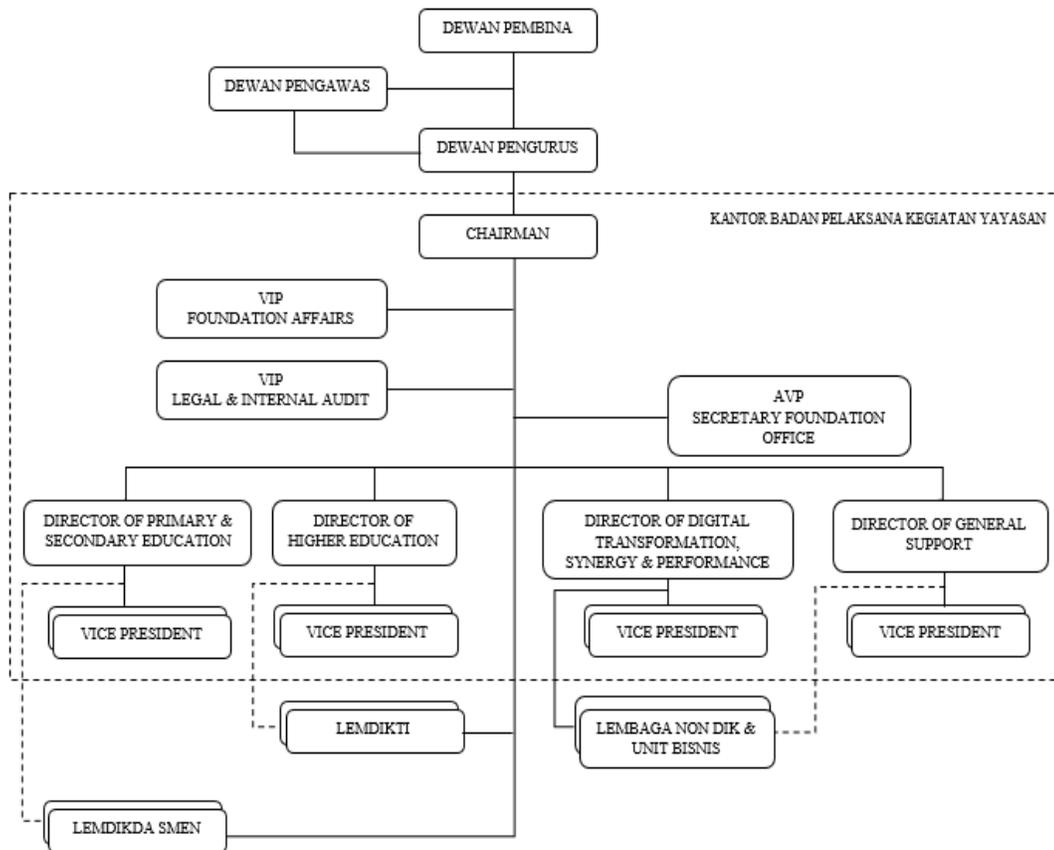
b. Makna Warna Logo

1. Merah: Semangat Eksplorasi dan keberanian menciptakan kebaruan serta aktif dinamis membangun reputasi bersama.
2. Putih: pengelolaan entitas yang bersih & bertanggung jawab; (*Good Corporate Governance*) bertujuan untuk pendidikan & kemanusiaan.
3. Abu-abu: kemampuan beradaptasi & berinovasi di berbagai bidang teknologi, informasi & komunikasi modern.
4. Hitam: Berkepribadian kuat dengan wawasan universal yang bijaksana dan kompeten dalam segala bidang.
5. Merah Putih: Terinspirasi oleh nilai filosofis bendera nasional; bangga dan tekad suci memajukan bangsa.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Yayasan Pendidikan Telkom berdasarkan pada keputusan dewan pengurus Yayasan Pendidikan Telkom nomor Kep. 1054/00/DGS-

HK01/YPT/2017 tanggal 15 Desember 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan.



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom (2017)

Kantor badan pelaksana kegiatan atau biasa disingkat dan dikenal dengan lakhar merupakan representasi dari yayasan yang mengelola dan mengawal lembaga pendidikan di YPT Group. Kantor Lakhar badan pelaksana ini dipimpin oleh seorang Ketua (*Chairman*) yang merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi Badan pelaksana Kegiatan Yayasan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Ketua Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan dibantu oleh 4 (empat) orang Direktur yaitu *Director of Primary & Secondary Education*, *Director of Higher Education*, *Director of Digital*

Transformation, Synergy & Performance dan Director of General Support. Objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah para pegawai di Kantor Lakhar.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan mencapai tujuan, baik secara individu maupun dalam organisasi (Giantari, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut.

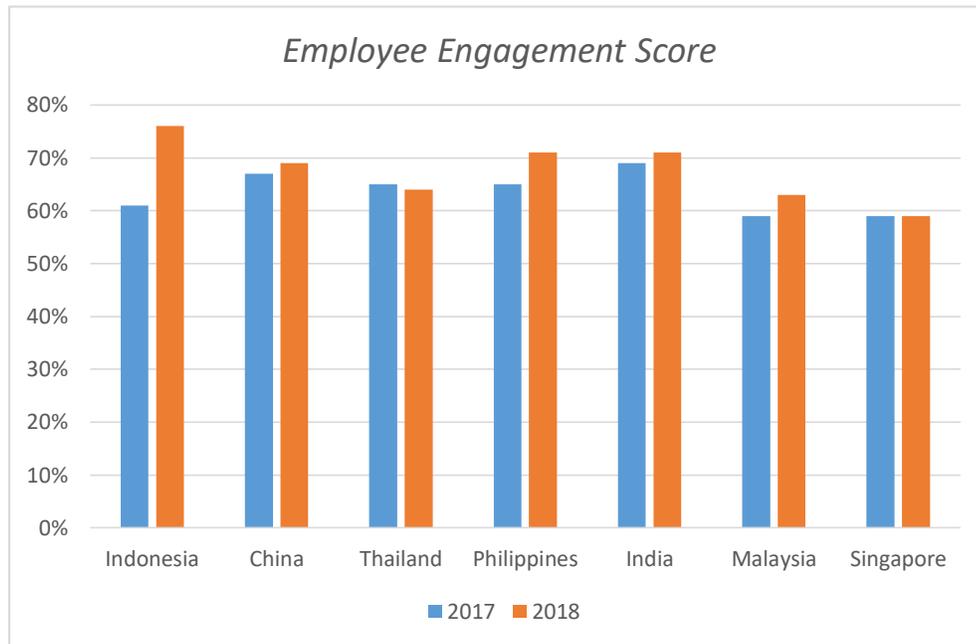
Kualitas sumber daya manusia sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap sumber daya manusia menjalankan perusahaan tersebut. *Engagement* atau keterikatan karyawan telah menjadi tenaga pendorong perusahaan yang menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan itu dikatakan sehat atau tidak (Schiemann, 2011:204). *Engagement* sebagai suatu sikap positif terhadap perusahaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja keras sepenuh hati mengerjakan tugas - tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan lebih produktif karena merasa dirinya *engaged* terhadap perusahaan (Schiemann, 2011:208).

Karyawan yang sudah terikat (*engaged*) akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas perusahaan atau organisasi setelah diterpa kesulitan selain itu karyawan yang *engaged* akan bekerja secara aktif dalam sebuah organisasi dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik (Robertson, 2007). Salah satu cara guna peningkatan produktivitas pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan untuk organisasi adalah dengan *employee engagement*.

Dengan adanya *employee engagement* yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif

(Rachmawati, 2010). Hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja.

Berdasarkan Gambar 1.4 terkait hasil riset tingkat *employee engagement* di tempat bekerja yang dilakukan oleh *Gallup's* dalam *Gallup's State of Global Workplace* pada 190 negara termasuk di Indonesia, hanya sekitar 13% dari karyawan yang benar-benar berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Angka ini tergolong cukup rendah (www.gallup.com). *Gallup's* ini adalah sebuah organisasi riset sekaligus konsultan opini publik yang terkenal di dunia, sedangkan berdasarkan studi yang dilakukan oleh AON Hewitt Singapore dalam laporan *Global Employee Engagement* yang mereka terbitkan terlihat bahwa index *employee engagement* di Asia, Indonesia mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari 61% di tahun 2017 menjadi 76% di tahun 2018. Sementara, Singapore memiliki tingkat *engagement* yang lebih rendah karena didominasi oleh *millennial workforce*. Setelah digali lebih dalam, penelitian Aon's mengemukakan bahwa di Singapore 'peluang karir' menduduki puncak faktor yang mendorong *engagement*, diikuti oleh 'kepemimpinan senior', dan 'ketersediaan infrastruktur'. Sementara 'keseimbangan kerja/kehidupan', dan 'bakat dan staf' dari lima besar faktor-faktor yang mendorong *engagement* tersebut (www.humanresourcesonline.net).



Gambar 1. 4 Grafik *Employee Engagement Score* Pada Tahun 2017 dan 2018

Sumber: www.humanresourcesonline.net

Berdasarkan penelitian terdahulu *employee engagement* dapat dinilai dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti pendapat yang dikemukakan oleh McBain (2007), Bhatnagar (2014), Isa & Ibrahim (2014), Mohammad (2015), Anggraini *et al.* (2016), Nurjanah *et al.* (2016), Sharma & Rao (2017) dimana *employee engagement* dipengaruhi oleh budaya organisasi, perencanaan karir, dukungan organisasi, kesuksesan, inovasi, *talent aqitition*, *talent enhancement*, insentif, investasi penuh di praktik sumber daya, organisasi, manajemen dan kepemimpinan, *working life*, *reward*, kepribadian karyawan, keahlian, pengalaman, dan pendapatan organisasi. Sedangkan menurut Federman (2009:37-47) mengemukakan bahwa: “*Employee engagement* didalam perusahaan dipengaruhi oleh sembilan hal yakni budaya organisasi, indikator sukses, penertian prioritas, komunikasi, inovasi, penguasaan bakat, peningkatan talenta, insentif dan pengakuan, pelanggaran”.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa *talent management* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Salah satu bentuk usaha dari perusahaan untuk mempertahankan karyawannya di dalam

organisasi yaitu dengan menerapkan *talent management*. Perusahaan saat ini mengharapkan mempunyai sumber daya manusia pada kelompok unggul atau karyawan yang bertalenta, sehingga dari perusahaan muncul kebutuhan untuk menjaga talenta yang dimiliki oleh perusahaan dalam strategi *talent management*. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta adalah melalui *talent management* (Harahap, 2018:3). Menyadari bahwa pentingnya mempertahankan karyawan menurut Margaretha dan Saragih (2008:8) mengemukakan bahwa beberapa faktor utama yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* salah satunya adalah organisasi dan beberapa hal terkait organisasi yang dapat mempertahankan karyawan adalah dengan memperhatikan segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dikelola dengan baik termasuk talenta yang karyawan miliki.

Praktik *talent management* mempengaruhi keterikatan karyawan atau *employee engagement*, sementara dukungan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keterikatan karyawan (Sadeli, 2012). Menurut Endratno (2013) suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang sesuai dengan talenta yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan tersebut akan membuat perusahaan lebih kompetitif, dengan cara mempertahankan karyawan yang memiliki talenta menjadi lebih penting, atau mengelola *talent management* dengan baik. Dalam berkontribusi untuk melakukan praktik *talent management* yang efektif, organisasi harus melibatkan karyawan (Alias *et al.*, 2014). Berdasarkan hasil penelitian Kartikasari (2018) menunjukkan jika *talent management* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sadeli (2012), Alias *et.al.* (2014), Isa & Ibrahim (2004), Mohammad (2015), Tusang & Tajuddin (2015), Devi (2017), Ratnawati & Subudi (2018), yang memaparkan pengaruh signifikan positif *talent management* terhadap *employee engagement* Proses pelaksanaan *talent management* yang efektif ini dipercaya mampu menghasilkan tingkat keterlibatan (*employee engagement*) yang tinggi. Sehingga organisasi perlu

memikirkan kembali pendekatan *talent management* yang cocok bagi karyawan, sebagaimana yang telah dilakukan Yayasan Pendidikan Telkom.

Yayasan Pendidikan Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Yayasan Pendidikan Telkom dikelola oleh kantor pusat yaitu Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom yakni mengelola bisnis melalui praktik-praktik terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul. Untuk itu manajemen juga perlu menciptakan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik guna menumbuhkembangkan peningkatan perilaku kerja kearah yang lebih positif melalui *talent management*. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan atau yang disebut dengan *employee engagement*. Untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat *engagement* (keterikatan) karyawan pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom ini memperoleh hasil dari EES yang dilaksanakan oleh *Telkom Group*.

Berdasarkan hasil survey EES oleh *Telkom Group* pada tahun 2017 terjadi penurunan indeks nilai di YPT.

| EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY TELKOM GROUP | |
|---|-------|
| YPT | |
| 75.00 | 72.05 |

Keterangan:
 Sebelah kiri : index 2016
 Sebelah kanan : index 2017

Gambar 1. 5 Hasil *Employee Engagement Survey* (EES) Tahun 2017

Sumber: Employee Engagement Survey Telkom Group (2017)

Berdasarkan Gambar 1.5 terkait hasil survey *Employee Engagement Index Telkom Group Overall* menunjukkan tingkat *employee engagement* YPT tahun 2017

yaitu 72.05%, mengalami penurunan dibanding tahun 2016 yang berada pada indeks nilai 75.00%.

Employee Engagement Survey untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat *engagement* (keterikatan) karyawan pada organisasi dan pada pekerjaannya dan dapat digunakan sebagai salah satu evaluasi atas strategi perbaikan pengelolaan *human capital*. Informasi mengenai tingkat *engagement* karyawan sangat diperlukan untuk mempertahankan, meningkatkan, serta mengembangkan berbagai program terkait pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang ada di Telkom Group salah satunya di Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom.

Karyawan yang bekerja di Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom dalam kondisi persaingan yang tinggi di industri tidak menutup kemungkinan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan *Asistant Vice President (AVP) Human Capital Partner 1*, *talent management* yang diterapkan di Yayasan Pendidikan Telkom ini mengikuti *talent management* Telkom Group. Untuk mendukung sistem *talent management* tersebut ada sebuah program yang bernama *talent classification*. *Talent Classification* pada tahun 2018 dilakukan di Triwulan II atau Triwulan III.

Talent Classification merupakan bagian dari pengelolaan *talent* perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan *Top Talent Telkom Group* yang akan diposisikan sebagai *Future Leader*. Pengelompokan *talent* berdasarkan *Job Function & Band Posisi* ini memberikan peluang karyawan untuk masuk *Top Talent* menjadi lebih besar dan perusahaan mendapatkan kandidat potensial yang lebih banyak. *Top Talent* diklasifikasikan menjadi 3 yaitu: *Very Hipo*, *Hipo*, dan *Potential*. Seluruh karyawan Telkom Group yang memenuhi syarat biasanya akan dipilih menjadi *Top Talent* dan berhak mendapatkan beberapa program pengembangan khusus.

Dalam *Talent Classification* pada Yayasan Pendidikan Telkom ini yang berperan yaitu:

1. Komite Talent Unit (KTU)
Pimpinan unit dan HCBP ini bertugas untuk memilih kandidat *Top Talent* per *Job Function* yang ada di unit tersebut.
2. Komite Talent Function (KTF)
Internal Expert, External Expert & Pengelola HC bertugas untuk menguji *Top Talent* pada tahap *Talent Days* serta melakukan *review* secara periodik terhadap *Top Talent* sesuai *Job Functionnya*.
3. *Human Capital Business Partner* (HCBP)
Tugasnya yaitu memfasilitasi pemilihan calon kandidat & mengawal proses *Talent Classification* di unit yang dikelolanya.
4. *Assesment Center Indonesia* (ACI)
Bertugas untuk menyelenggarakan *Leadership assessment (Behavioral Assesment)* pada tahap *Talent Qualification*.
5. *Telkom Corporate University Center* (TCUC)
Bertugas menyelenggarakan *KNOWS test (Skill & Knowledge test)* pada tahap *Talent Qualification*.
6. *Human Capital Development* (HCD)
Bertugas mengembangkan aturan dan tata cara *Talent Classification* dalam bentuk kebijakan serta terlibat dalam keseluruhan proses berjalannya *Talent Classification*.
7. Karyawan
Karyawan menjadi peserta dalam *Talent Classification*.

Berikut ini proses *Talent Classification* Yayasan Pendidikan Telkom yang diselenggarakan oleh *Telkom Group*:



Gambar 1. 6 Proses *Talent Classification* YPT

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berikut hasil *preliminary study* mengenai implementasi *talent management* yang memiliki sub variabel *talent management* ada tiga subvariabel yaitu, menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan/mengikat talenta (Sule dan Wahyuningtyas, 2016:31). *Preliminary study* mengenai implementasi *talent management* ini dilakukan kepada 11 responden.

Tabel 1.3 Hasil Preliminary Study *Talent Management*

| No | Sub. Variabel <i>Talent Management</i> | Sangat Buruk | Buruk | Cukup Baik | Baik | Sangat Baik |
|----|---|-----------------|-------|---------------|--|----------------|
| | | | | | | 13.64% |
| 2. | Mengembangkan Talent | 0% | 4.55% | 9.09% | <i>(Bersambung)</i> 50.00% 36.36% | |
| 3. | Mempertahankan Talent | 0% | 4.55% | 13.64% | 45.45% | 36.36% |
| | Implementasi <i>talent management</i> | 0% | 7.58% | 12.12% | 51.51% | 28.79% |

Sumber: Data yang telah diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 dari total bobot, untuk implementasi *talent management* dapat disimpulkan bahwa responden merasakan bahwa *talent management* yang diterapkan di Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom 51.51% menganggap baik, namun masih ada beberapa responden menganggap buruk yakni 7.58%.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan penulis, maka penulis tertarik untuk menagmbil penelitian dengan judul “**Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom)**”.

1.3 Perumusan Masalah

Talent management merupakan faktor penting yang mampu menjadi kekuatan pendorong besar bagi kemajuan organisasi. Selain *talent management*, *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan lebih terikat terhadap perusahaannya.

Dari data-data yang sudah dijelaskan pada latar belakang, muncul berbagai fenomena seperti menurunnya *employee engagement* pada YPT menurut hasil survey yang di lakukan oleh Telkom Group, namun *talent management* di YPT sendiri sudah dianggap baik menurut hasil *preliminary study*. Berdasarkan beberapa literatur *talent management* ini seharusnya berpengaruh terhadap *employee engagement*.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, menimbulkan beberapa pertanyaan penelitian ini diantaranya:

1. Seberapa baik *talent management* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom?
2. Seberapa tinggi *employee engagement* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom?
3. Seberapa besar pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa baik *talent management* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom.
2. Mengetahui seberapa tinggi *employee engagement* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Melalui penelitian ini penulis dapat menggunakan pengetahuan berdasarkan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan berlangsungnya penelitian ini sehingga dapat menjadi sumber informasi dan referensi hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya *talent management*, dan *employee engagement*.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu Yayasan Pendidikan Telkom untuk memberikan gambaran mengenai *talent management*, dan *employee engagement* karyawan Yayasan Pendidikan Telkom. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk menentukan strategi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel dan Sub Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *talent management*, dengan subvariabel yaitu, menarik talenta, mengembangkan talenta, dan

mempertahankan talenta, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *employee engagement*, dengan subvariabel yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan di dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom di Jalan Cisanggarung No. 2, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat. Jumlah karyawan di Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom Yayasan Pendidikan Telkom terdiri dari 74 orang.

1.7.3 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah bulan November 2018 hingga bulan Februari 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penulisan tugas akhir ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing- masing bab berisi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan secara umum, ringkas dan padat menggambarkan dengan tepat isi penelitian, Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, pernyataan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi rangkuman teori-teori yang terkait dengan penelitian dan berisi kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang menjadi referensi atau acuan penelitian. Perumusan hipotesa juga dilakukan sebagai jawaban sementara penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara kronologis dan sistematis hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan atas hasil dari penelitian dan memberikan saran untuk perbaikan bagi penelitian selanjutnya.