

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ASN  
WANITA TERHADAP KEBERHASILAN MANAJEMEN  
TALENTA**

**DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN**

Oleh :  
Tia Ami Narti  
NPM 1833020227



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**2022**

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
JAKARTA

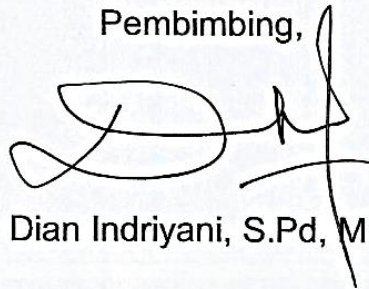
**LEMBAR PERSETUJUAN**

NAMA : TIA AMI NARTI  
NPM : 1833020227  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ASN  
WANITA TERHADAP KEBERHASILAN  
MANAJEMEN TALENTA DI BIRO SUMBER  
DAYA MANUSIA BADAN PENGAWAS OBAT  
DAN MAKANAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta,

Pembimbing,



Dian Indriyani, S.Pd, MM

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Program Sarjana Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara, Lembaga Administrasi Negara Jakarta pada tanggal 31 Mei 2022



Ketua merangkap anggota,

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.)

Sekretaris merangkap anggota,

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.)

Anggota,

(Dian Indriyani, S.Pd, MM)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tia Ami Narti

NPM : 1833020227

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita Terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat Dan Makanan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 24 Mei 2022  
Penulis,



Tia Ami Narti

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrarmanirrahim,*

*Alhamdulillahirabbil'alamin,* Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita Terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat Dan Makanan”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr. AP.) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Penyelesaian tulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung, terutama Ibu Dian Indriyani, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing atas segala pemikiran, pengarahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh dan menyelesaikan studi.
2. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya kepada penulis.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sarjana Terapan yang telah memberikan arahan untuk melaksanakan KKP dan penyusunan tugas akhir.

4. Kepala Biro SDM Badan POM beserta jajarannya dan keluarga Pengelolaan Karir SDM yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
5. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta khususnya grup *reminder* ujian yang telah memberikan bantuan, masukan, motivasi dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga tetap menginspirasi.
6. Teristimewa kepada Ibunda Marsiyem dan Ayahanda (Alm) Ami Sani serta suami tercinta Rio Agus Wibowo juga anak-anakku tersayang Naufal Isham dan Nara Algebra, terima kasih atas segala doa, pengertian, motivasi, dan dukungan yang luar biasa. Semoga bisa bermanfaat dan membuat bangga serta bahagia semuanya.

Penulis juga menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan pemikiran penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi dan menjadi masukan bagi penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 24 Mei 2022  
Penulis,



Tia Ami Narti

## ABSTRAK

Tia Ami Narti, 1833020227

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ASN WANITA TERHADAP  
KEBERHASILAN MANAJEMEN TALENTA DI BIRO SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

Srikpsi, 75 halaman, 5 bab, 15 tabel, 18 gambar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* Aparatur Sipil Negara (ASN) Wanita terhadap keberhasilan manajemen talenta di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM). Variabel yang diteliti adalah variabel *employee engagement* sebagai variabel bebas dan manajemen talenta sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebarakan kepada 30 responden dalam hal ini pegawai ASN Wanita di Biro SDM Badan POM. Penelitian menggunakan Teknik analisis data secara deskriptif dan uji statistik dengan bantuan program *SPSS IBM 25* yang meliputi uji coba instrumen, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* ASN Wanita memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keberhasilan manajemen talenta di Biro SDM Badan POM. Hal ini dibuktikan dengan nilai model persamaan regresi untuk memperkirakan manajemen talenta ( $y$ ) yang dipengaruhi oleh *employee engagement* ( $x$ ) adalah  $y = 8,387 + 0,935x$  yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat *employee engagement* maka manajemen talenta akan meningkat sebesar 0,935. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,665 sehingga pengaruh variabel bebas *employee engagement* ( $x$ ) terhadap variabel terikat manajemen talenta ( $y$ ) adalah sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dimensi *employee engagement* yang memiliki kontribusi terbesar terhadap keberhasilan manajemen talenta yaitu kesejahteraan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Kata kunci : *employee engagement*, *aparatur sipil negara*, *wanita*, manajemen talenta

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF FEMALE CIVIL SERVANTS EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE SUCCESS OF TALENT MANAGEMENT IN THE HUMAN RESOURCES BUREAU OF THE INDONESIAN FOOD AND DRUG AUTHORITY

This study aims to determine the influence of female civil servants employee engagement on the success of talent management in the Human Resources (HR) Bureau of the Indonesian Food and Drug Authority. The variables studied were employee engagement as the independent variable and talent management as the dependent variable. The research method used is a quantitative method with questionnaire data collection techniques in the form of a google form which is distributed to 30 respondents in this case female civil servants employees in the HR Bureau of the Indonesian Food and Drug Authority. The research uses descriptive data analysis techniques and statistical tests with the help of the SPSS IBM 25 program which includes instrument testing, analysis prerequisite tests and hypothesis testing.

The results showed that female civil servants employee engagement had a significant positive effect on the success of talent management in the HR Bureau of the Indonesian Food and Drug Authority. This is proven by the value of the regression equation model for estimating talent management (y) which is influenced by employee engagement (x) is  $y = 8.387 + 0.935x$  which indicates that for every 1% addition to the level of employee engagement, talent management will increase by 0.935. The value of the coefficient of determination is 0.665, so the influence of the independent variable employee engagement (x) on the dependent variable of talent management (y) is 66.5%. While 33.5% is influenced by other variables. The dimensions of employee engagement that have the biggest contribution to the success of talent management are workplace well-being, training and career development and work environment.

Keywords : employee engagement, female civil servants, talent management



## DAFTAR ISI

|                                                         |      |
|---------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL                                           |      |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....                                | i    |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                                 | ii   |
| SURAT PERNYATAAN .....                                  | iii  |
| KATA PENGANTAR .....                                    | iv   |
| ABSTRAK .....                                           | vi   |
| DAFTAR ISI .....                                        | viii |
| DAFTAR TABEL .....                                      | ix   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                     | x    |
| <br>                                                    |      |
| BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN .....                     | 1    |
| A. Latar Belakang Permasalahan .....                    | 1    |
| B. Pokok Permasalahan .....                             | 8    |
| C. Tujuan Penelitian .....                              | 8    |
| D. Manfaat Penelitian .....                             | 9    |
| <br>                                                    |      |
| BAB II KERANGKA TEORI .....                             | 10   |
| A. Tinjauan Teori .....                                 | 10   |
| B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya ..... | 22   |
| C. Kerangka Berpikir .....                              | 23   |
| D. Hipotesis Penelitian .....                           | 25   |
| <br>                                                    |      |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....                     | 27   |
| A. Metode Penelitian .....                              | 27   |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                    | 27   |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....           | 29   |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                        | 31   |
| E. Instrumen Penelitian .....                           | 31   |
| F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....       | 35   |
| <br>                                                    |      |
| BAB IV HASIL PENELITIAN .....                           | 40   |
| A. Analisis Data dan Pembahasan .....                   | 40   |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....                    | 61   |
| C. Keterbatasan Penelitian .....                        | 69   |
| <br>                                                    |      |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                        | 71   |
| A. Kesimpulan .....                                     | 71   |
| B. Saran .....                                          | 72   |
| <br>                                                    |      |
| DAFTAR PUSTAKA                                          |      |
| LAMPIRAN                                                |      |
| RIWAYAT HIDUP                                           |      |

## DAFTAR TABEL

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1 Rekapitulasi Permohonan Mutasi Internal BPOM..... | 6  |
| Tabel 2 Perbandingan Manajemen Talenta .....              | 21 |
| Tabel 3 Skala Likert Modifikasi .....                     | 32 |
| Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....     | 40 |
| Tabel 6 Karakteristik Jabatan Responden .....             | 41 |
| Tabel 7 Karakteristik Masa Kerja Responden.....           | 42 |
| Tabel 8 Hasil Uji Validitas Employee Engagement .....     | 51 |
| Tabel 9 Hasil Uji Validitas Manajemen Talenta.....        | 51 |
| Tabel 10 Hasil Uji Normalitas.....                        | 54 |
| Tabel 11 Hasil Uji Homogenitas.....                       | 55 |
| Tabel 12 Hasil Uji Signifikan Korelasi .....              | 56 |
| Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....         | 57 |
| Tabel 14 Hasil Uji t.....                                 | 59 |
| Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....               | 61 |

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR GAMBAR

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1 Data Pegawai BPOM .....                         | 5  |
| Gambar 2 Kepuasan Layanan Kepegawaian .....              | 7  |
| Gambar 3 Perbandingan MSDM dan MT .....                  | 20 |
| Gambar 4 Kerangka Berfikir.....                          | 24 |
| Gambar 5 Proses Pengolahan dan Analisis Data .....       | 36 |
| Gambar 6 Indikator Lingkungan Kerja .....                | 43 |
| Gambar 7 Indikator Kepemimpinan .....                    | 44 |
| Gambar 8 Indikator Tim dan Hubungan Kerja .....          | 44 |
| Gambar 9 Indikator Pelatihan dan Pengembangan Karir..... | 45 |
| Gambar 10 Indikator Kompensasi.....                      | 46 |
| Gambar 11 Indikator Kebijakan Organisasi .....           | 46 |
| Gambar 12 Indikator Kesejahteraan Kerja.....             | 47 |
| Gambar 13 Indikator Talent Recruitment .....             | 48 |
| Gambar 14 Indikator Talent Development .....             | 49 |
| Gambar 15 Indikator Talent Retention .....               | 49 |
| Gambar 16 Hasil Uji Reliabilitas EE .....                | 52 |
| Gambar 17 Hasil Uji Reliabilitas MT .....                | 53 |
| Gambar 18 Diagram Pencar .....                           | 58 |

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# BAB I

## PERMASALAHAN PENELITIAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu program prioritas pembangunan yang dicanangkan oleh Bapak Presiden Joko Widodo yaitu penguatan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu penggerak yang penting untuk mewujudkan birokrasi yang lebih adaptif, cepat dan inovatif bagi institusi publik. Hal ini sejalan dengan yang tertuang dalam UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN terkait dorongan pada aspek kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai fokus reformasi serta menjadi isu utama pelayanan publik di institusi pemerintah. Sesuai dengan publikasi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tahun 2017 menyebutkan bahwa Pemerintah Indonesia telah menandatangani dokumen kesepakatan global tentang *Sustainable Development Goals* (SDG) atau istilah resmi pemerintah adalah Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dimana salah satu tujuan dalam TPB yaitu untuk mencapai kesetaraan gender serta memberdayakan semua perempuan. Kepastian bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dalam kehidupan berpolitik, sosial dan ekonomi menjadi salah satu target pencapaian kesetaraan gender.

Partisipasi ASN perempuan dalam pembangunan nasional membawa beragam dampak positif. Salah satunya adalah keberagaman

perwakilan sehingga muncul perspektif yang lebih luas, ide yang beragam, serta meningkatnya inovasi dalam pencapaian tujuan pemerintah. sesuai dengan yang disampaikan oleh Deputi bidang Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PAN RB pada tahun 2021 dimana representasi setara laki-laki dan perempuan di sektor publik sangat penting untuk melahirkan kebijakan yang responsif gender. Sementara itu berdasarkan survey dari sebuah Lembaga riset politik dan kebijakan publik dengan perspektif gender pada tahun 2019 menyebutkan adanya ketimpangan distribusi jabatan tinggi antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan dan laki-laki pada birokrasi di 34 Kementerian. Hasilnya mengungkapkan bahwa rekrutmen PNS laki-laki dan perempuan memiliki proporsi yang berimbang, namun terdapat ketimpangan yang signifikan dalam perjalanan karier mereka. Hambatan muncul ketika pola karier PNS yang mengharuskan mereka menjalani mutasi ke daerah sebagai jalur promosi.

Sehubungan dengan hal tersebut pandemi *Covid-19* yang muncul memaksa pemerintah melakukan penyesuaian kebijakan yang memberikan tantangan besar bagi para ASN untuk melakukan perubahan dan penyesuaian layanan publiknya. Dalam menjalani kebijakan baru tersebut dirasa menjadi hambatan khususnya bagi ASN wanita. Sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia tahun 2020 yang menyebutkan bahwa wanita bekerja merasa berat dan sulit dalam membagi perannya sebagai pekerja sekaligus orang tua khususnya bagi yang bekerja di Jabodetabek.

Berkeenan dengan hal di atas bilamana instansi tidak dapat mengelola kesulitan yang dirasakan khususnya oleh ASN wanita maka pergerakan roda layanan publik akan terganggu. Instansi harus mampu membuat ASN Wanita memiliki *engaged* sehingga perubahan tersebut menjadi tantangan dan bukan sebagai hambatan. Istilah *engagement* sendiri menurut Adryanto, Michael (2016:27) mengacu pada kuatnya kaitan intelektual dan emosional seorang karyawan baik terhadap pekerjaannya, organisasi dan atasan serta rekan kerjanya dimana hal ini menjadi pendorong bagi karyawan tersebut dalam memberikan usaha yang ekstra atas tugasnya dengan sukarela.

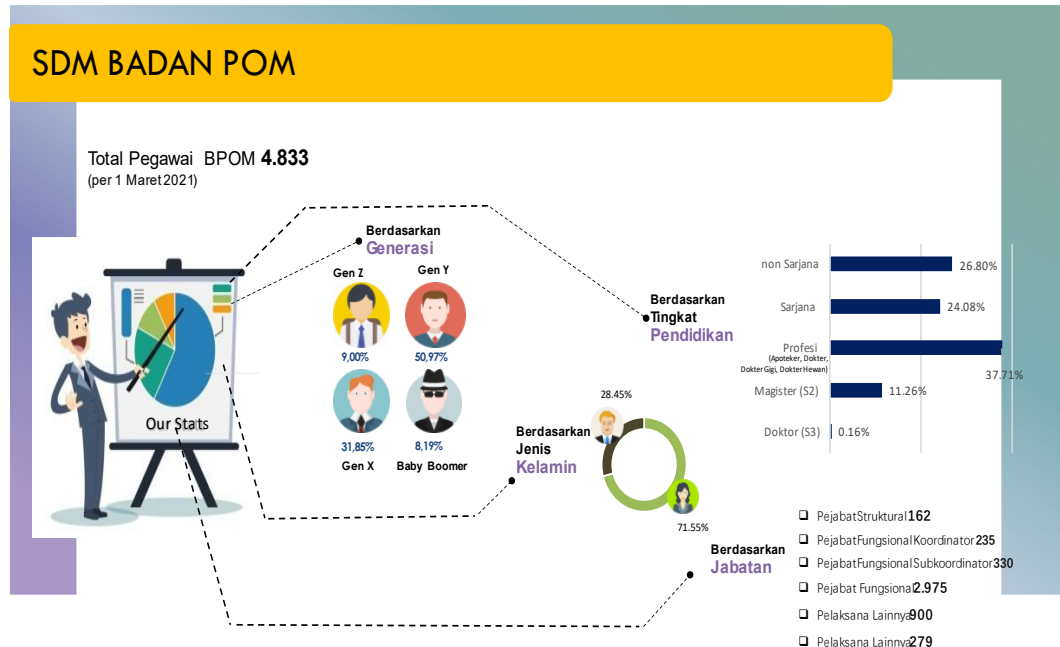
Menurut Bija, dkk (2021) *Employee Engagement* dibutuhkan dalam setiap organisasi baik itu pada sektor privat ataupun sektor publik agar kemampuan dan peran setiap pegawai dapat dioptimalkan. Akan tetapi pemberian perhatian oleh sektor publik terhadap *Employee Engagement* masih kurang, baik dalam kaitan dengan strategi retensi maupun manajemen talenta yang dikembangkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Bhatnagar (2021) *Employee Engagement* baru saja muncul menjadi intervensi manajemen talenta yang penting. Menurut Pella (2020) instansi pemerintah maupun perusahaan dapat memiliki pegawai yang akan bertahan lama serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif untuk memberi nilai tambah pada organisasi jika pegawai tersebut memiliki *Employee Engagement*. Oleh karena itu bila ASN Wanita

BPOM memiliki *engaged* yang baik maka mereka akan berusaha maksimal dalam menghadapi segala perubahan baik internal maupun eksternal.

Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) selaku Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) menyadari bahwa pengelolaan ASN merupakan salah satu aspek yang penting dalam penerapan manajemen karir ASN. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 dalam pasal 134 ayat 2 disebutkan bahwasannya manajemen karir yang diterapkan instansi pemerintah harus memiliki perencanaan, pengembangan dan pola karir serta kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta. Manajemen talenta menjadi salah satu jenis layanan dalam aspek pengelolaan karier SDM di Badan POM. Berdasarkan penelitian *The Office of Talent Management and Organizational Development* tahun 2010 dalam Elmi (2018) dijelaskan bahwa manajemen talenta adalah suatu proses terkait SDM yang dirancang dengan tujuan menarik, mengembangkan dan memotivasi serta mempertahankan SDM yang produktif dan juga terikat (*engaged*).

Per Maret 2021 jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) BPOM secara keseluruhan berjumlah 4.833 pegawai. Dimana berdasarkan jenis kelamin,

BPOM memiliki persentase PNS wanita sejumlah 71,66% sedangkan persentase PNS pria sejumlah 28,45%.



Gambar 1 Data Pegawai BPOM

Sumber : diolah oleh Penulis

Dengan adanya Peraturan Menteri PAN RB No. 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, maka pelaksanaan Manajemen Talenta ASN berdasar pada sistem merit yang melihat pertimbangan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja mulai dari perencanaan, pengembangan dan kompetensi serta karier hingga kompensasi. Sehubungan dengan peraturan tersebut, menjadikan BPOM memiliki dasar hukum dalam melakukan penerapan Manajemen Talenta di lingkup oranisasinya sehingga dapat mendukung keberhasilan sebagai *pilot project* penilaian penerapan Manajemen Talenta ASN instansi. Hal ini menjadi sangat



menarik dengan dukungan sumber daya khususnya ASN wanita BPOM dengan persentase yang dominan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Memon (Singh & Rashid, 2021) menegaskan bahwa tingkatan terbesar dari *employee engagement* akan menyebabkan keinginan pindah pegawai menurun. Namun berdasarkan data yang penulis peroleh terkait permintaan mutasi internal ASN di lingkungan BPOM menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Permohonan Mutasi Internal BPOM

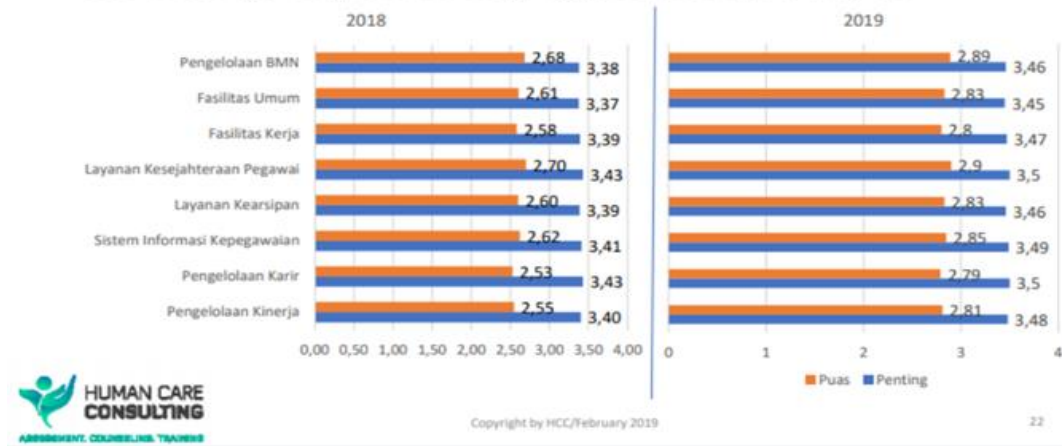
| <b>No.</b> | <b>Tahun</b> | <b>ASN Pria</b> | <b>ASN Wanita</b> |
|------------|--------------|-----------------|-------------------|
| 1          | 2019         | 5               | 32                |
| 2          | 2020         | 8               | 65                |

Sumber : diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel diatas terlihat adanya perbedaan jumlah permintaan mutasi internal antara ASN pria dan wanita dimana permintaan mutasi ASN wanita berjumlah lebih besar peningkatannya di tahun 2020. Peningkatan ini dikhawatirkan dapat menjadi gambaran terhadap berkurangnya *engage* ASN wanita BPOM.

Selain bertambahnya peningkatan permintaan mutasi ASN BPOM diperoleh juga gambaran terkait kepuasan pegawai BPOM terhadap layanan kepegawaian dengan hasil sebagai berikut :

## Gambaran Kepuasan Pegawai Badan POM terhadap Layanan Kepegawaian per-aspek



Gambar 2 Kepuasan Layanan Kepegawaian

Sumber : Laporan Kinerja Biro Umum dan SDM Tahun 2019

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan terkait aspek pengelolaan karir SDM pada tahun 2018 dan 2019 mendapat indeks terendah dari aspek layanan kepegawaian lainnya. Namun dalam hal tingkat kepentingannya aspek pengelolaan karier SDM memperoleh indeks tertinggi pada tahun 2018 dan 2019 dibandingkan dengan aspek layanan kepegawaian yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan karier SDM menjadi aspek terpenting bagi layanan kepegawaian Badan POM.

Beberapa peneliti terdahulu melakukan studi tentang *Employee Engagement* seperti salah satunya dalam Dwi Putra, dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan wanita harus dikombinasikan dengan manajemen talenta yang mapan agar bermakna dalam hubungannya dengan *Employee Engagement*. Sedangkan pada

penelitian yang dilakukan Pangeri, Rian (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *Employee Engagement* pegawai perempuan.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada perbedaan salah satu variabel dimana pada penelitian ini menggunakan variabel bebas *Employee Engagement* dan perbedaan juga terletak pada variabel manajemen talenta yang diletakkan sebagai variabel terikat.

## **B. Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta di Biro Sumber Daya Manusia Badan POM”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta di Biro Sumber Daya Manusia Badan POM Tahun 2021.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat terhadap kepentingan dunia akademik

Dengan mengetahui pengaruh *Employee Engagement* ASN Wanita terhadap keberhasilan Manajemen Talenta di Biro SDM Badan POM diharapkan dapat lebih menambah dan memperkaya pengetahuan terkait teori Manajemen Karir Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat terhadap dunia praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat menyumbangkan saran juga masukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Biro SDM Badan POM .

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A