

Pengaruh *Talent Management, Work-Life Balance, Hrm Practices* Terhadap *Job Satisfaction* Pada *Flight Attendants* Maskapai Penerbangan Indonesia

Riska Putri Cahyani, Netania Emilisa

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol, Jakarta Barat 11440

Email: netania@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices* terhadap *Job Satisfaction* pada *flight attendants* maskapai penerbangan Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices* dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction*. Data dikumpulkan dari 160 responden yaitu menyebarkan kuesioner melalui g-form yang diisi oleh *flight attendants* maskapai penerbangan Indonesia. Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yakni pengujian instrument seperti uji validitas dan realibitas serta *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SPSS dan AMOS. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Talent Management* terhadap *Job Satisfaction, Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, dan *HRM Practices* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Implikasi bagi perusahaan maskapai penerbangan di Indonesia adalah untuk meningkatkan *Job Satisfaction* pada *flight attendants* melalui *Talent Management* dan *HRM Practices* yang diberikan oleh perusahaan agar *flight attendants* dapat menyesuaikan *Work-Life Balance* dalam menjalankan pekerjaannya.

Kata kunci: *Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices, dan Job Satisfaction*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices on Job Satisfaction in Indonesian airline flight attendants. The independent variables in this study are Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices and the dependent variable in this study is Job Satisfaction. Data was collected from 160 respondents, namely distributing questionnaires through g-forms filled out by Indonesian airline flight attendants. The data processing techniques used in this study were instrument testing such as validity and reliability tests and Structural Equation Modeling (SEM) using SPSS and AMOS. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is a positive influence between Talent Management on Job Satisfaction, Work-Life Balance has a positive effect on Job Satisfaction, and HRM Practices has a positive effect on Job Satisfaction. The implication for airline companies in Indonesia is to increase Job Satisfaction for flight attendants through Talent Management and HRM Practices provided by the company so that flight attendants can adjust their Work-Life Balance in carrying out their work.

Keywords: *Talent Management, Work-Life Balance, HRM practices, dan Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan era globalisasi dan percepatan pertumbuhan bisnis baik secara domestik maupun internasional, diperlukan suatu terobosan dalam moda transportasi (Tantrianto et al., 2021). Moda transportasi udara dipilih oleh konsumen karena diharapkan dapat mengangkut orang dari satu daerah ke daerah lain dalam waktu singkat serta didukung dengan fasilitas kenyamanan dan keamanan yang memadai (Musoli et al., 2018). Berdasarkan Rancangan Undang-Undang (RUU) terkait provinsi baru Papua atau DOB (Daerah Otonomi Baru) Papua, jumlah provinsi di Indonesia resmi bertambah dari 34 menjadi 37 provinsi yang telah di setujui oleh DPR RI pada Juni 2022. Dari tuntutan tersebut moda transportasi udara khususnya pesawat merupakan moda transportasi yang paling memadai.

Transportasi Indonesia dibuktikan dengan banyaknya maskapai penerbangan Indonesia yang menawarkan layanan dan tingkat harga yang berbeda. Kondisi tersebut membuat calon penumpang lebih selektif dalam memilih jasa transportasi yang menawarkan pelayanan yang baik dengan harga terjangkau. Penumpang biasanya memperhatikan bagaimana pelayanan pada saat di dalam pesawat. Menurut *Civil Aviation Safety Regulation (CASR)* peraturan keselamatan penerbangan sipil nomor 121.1, *flight attendants* merupakan awak pesawat yang melakukan tugas terkait keselamatan penumpang dan tugas yang diberikan oleh operator pesawat udara atau pilot.

Sumber daya manusia memiliki faktor pengendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara efisien dan profesional sehingga hasil kerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja perusahaan (Wibowo, 2013). Risman Dan Sarumaha (2021) untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan adil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki semangat yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Melihat pentingnya sumber daya manusia pada kinerja perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar berdampak baik bagi perusahaan. Hal

yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu membutuhkan cara yang berbeda dari sumber daya yang lain, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda sehingga sangat kompleks. Salah satunya adalah *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan (Mus et al., 2017). Hal ini disebabkan karyawan yang engage akan memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaan. Keterikatan yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Rachman & Dewanto, 2016).

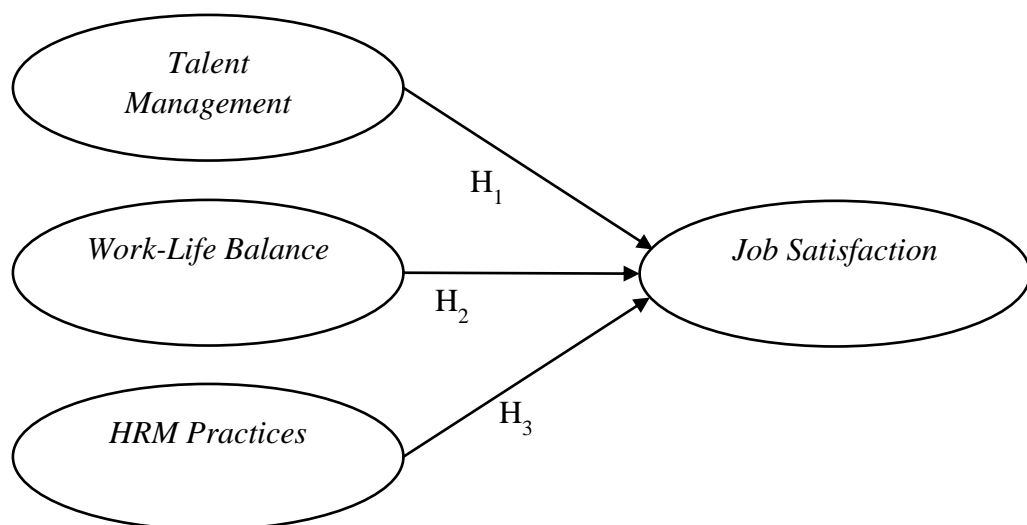
Talent Management, *Work-Life Balance*, *HRM Practices* merupakan hal yang dapat meningkatkan *Job Satisfaction* pada karyawan. Upaya manajer untuk melestarikan SDM membawa *Job Satisfaction* bagi karyawan dan mencegah ketidakpuasan mereka. Dapat dikatakan bahwa salah satu mekanisme yang mempengaruhi *Job Satisfaction* adalah *Talent Management* yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan proses perekrutan dan mengembangkan orang-orang dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini (Hamidi et al., 2014).

Wuarlima et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan *Job Satisfaction* dapat dipengaruhi oleh bagaimana persepsi karyawan mengenai *Work-Life Balance* pada perusahaan, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan non-kerja merupakan suatu hal yang penting, terutama ketika seseorang mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi secara bersamaan. Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. ketidakseimbangan antara kehidupan karyawan dalam bekerja juga mengakibatkan menurunnya kepuasan yang karyawan tersebut rasakan atas pekerjaannya.

Untuk meningkatkan *Job Satisfaction* dalam melaksanakan tugasnya adalah salah satu upaya optimalisasi dalam *HRM practices* di suatu perusahaan. Program *HRM practices* dibangun secara sistematis dan berkelanjutan untuk menghasilkan talenta yang siap di masa depan. Hal ini karena operasional perusahaan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusianya. Jika sebuah perusahaan dapat membangun program *HRM practices* yang baik, maka secara tidak langsung akan mendapatkan banyak keuntungan karena karyawan yang ada akan mengoptimalkan potensi mereka (Subroto, 2021).

Dengan berbagai kondisi yang telah disebutkan, diharapkan dengan adanya *Talent management* sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia, kemudian persepsi *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, dan keluarga) di sisi lain, serta *HRM practices* yang baik dapat meningkatkan *Job Satisfaction* yang positif bagi warga organisasi.

Berdasarkan penjelasan awal dari fenomena tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk (1) Menganalisa *Talent Management*, *Work Life Balance*, *HRM Practices*, dan *Job Satisfaction* pada *Flight Attendants* Maskapai Penerbangan Indonesia, (2) Menganalisa pengaruh antara *Talent Management* terhadap *Job Satisfaction* pada *Flight Attendants* Maskapai Penerbangan Indonesia, (3) Menganalisa pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada *Flight Attendants* Maskapai Penerbangan Indonesia, (4) Menganalisa pengaruh antara *HRM Practices* terhadap *Job Satisfaction* pada *Flight Attendants* Maskapai Penerbangan Indonesia.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka terdapat 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Talent Management* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H3: *HRM Practices* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini mengambil dari dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nam & Lan dan Wahyudi et al., 2022). Data cross-sectional digunakan karena penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi lapangan dan data variable dikumpulkan pada titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau subset yang telah di tentukan sebelumnya. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu pramugari / pramugara maskapai penerbangan Indonesia. Penelitian ini menggunakan empat variable yang terdiri dari: Tiga variabel independen (X) yaitu *Talent Management*, *Work-Life Balance*, dan *HRM Practice* dengan satu variabel dependen (Y) yaitu *Job Satisfaction*. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan adalah skala interval. Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), sangat setuju (SS).

Variabel variabel *Talent Management* diadaptasi dari penelitian oleh Wahyudi et al., (2022) yang terdiri 10 item pernyataan, variable *Work-Life Balance* diadaptasi dari penelitian oleh Rondonuwu et al., (2018) yang terdiri 5 item pernyataan, variabel *HRM Practices* diadaptasi dari penelitian Nam & Lan, (2022) yang berisi 9 item pertanyaan, variable *Job Satisfaction* akan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Stellen, (2008) yang berisi lima item pernyataan. Sumber data yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi informasi dari responden dan pertanyaan tentang *Talent Management*, *Work-Life Balance*, dan *HRM Practices* terhadap *Job Satisfaction* yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan sumberpenelitian literatur, dimana peneliti mencari informasi dari buku, literatur, artikel, internet, dan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* dimana Sekaran & Bougie, (2016) dalam bukunya, ia mengatakan bahwa dalam *non-probability sampling* elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang melekat untuk dipilih sebagai subjek sampel. Menurut Sekaran & Bougie, (2016) populasi mengacu pada seluruh kelompok peristiwa, orang, atau segala hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel ini diambil dari karyawan maskapai penerbangan Indonesia pada bagian *flight attendants* (pramugari

dan pramugara) sebagai responden. Penelitian ini mempunyai 29 item pertanyaan. Dalam penelitian ini terkumpul data responden sebanyak 160 responden.

Dalam penelitian ini uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Metode analisis yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis*, yaitu mengkaji nilai *factor loading*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 160 responden untuk mengetahui *factor loading* yang sesuai dengan jumlah sampel adalah $\geq 0,45$ untuk dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut valid (Hair et al., 2018). Metode analisis yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu *internal consistency reliability* dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel tersebut $\geq 0,6$ yang artinya pernyataan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti dan diukur. Metode analisis data yang digunakan dalam analisis pengaruh variable penelitian menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software AMOS 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan *gender* menunjukkan bahwa jumlah responden tertinggi adalah perempuan sebanyak 67 orang, berarti *flight attendants* didominasi oleh perempuan yaitu pramugari, hal ini disebabkan karena penumpang pesawat lebih nyaman bila dilayani oleh perempuan. *Flight attendants* yang berusia diantara 18 hingga 22 tahun terlihat mayoritas, diperoleh sebanyak 69 orang dibandingkan usia lainnya karena *flight attendants* identik dengan sosok muda. Responden yang paling banyak berada pada lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 83 orang dengan persentase 51,9%.

Pada hasil uji validitas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Talent Management*, *Work-Life Balance*, *HRM Practices* dan *Job Satisfaction* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* dari semua pernyataan tersebut $\geq 0,45$ yang artinya setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan tepat.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	<i>Talent Management</i>	10	0,852	<i>Reliable</i>
2.	<i>Work-Life Balance</i>	5	0,714	<i>Reliable</i>
3.	<i>HRM Practices</i>	9	0,915	<i>Reliable</i>
4.	<i>Job Satisfaction</i>	5	0,858	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas di atas, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *talent manahement*, *work-life balance*, *HRM practices* dan *job satisfaction* dinyatakan *reliabel*, karena hasil nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel tersebut $\geq 0,60$ yang berarti pernyataan-pernyataan yang ada pada penelitian ini konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti dan diukur.

Sebelum menganalisis hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) dinilai terlebih dahulu untuk memastikan bahwa model tersebut dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Jika salah satu kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi, maka model yang digunakan dapat dikatakan layak untuk dilakukan ke pengujian lebih lanjut. Adapun uji *goodness of fit* model dan uji hipotesis dilakukan sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Uji *Goodness Of Fit*

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	<i>RMSEA</i>	0.092	$\leq 0,1$	<i>Good fit</i>
	<i>ECVI</i>	6.662	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>	<i>TLI</i>	0.773	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
	<i>CFI</i>	0.793	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	<i>AIC</i>	1059.253	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
	<i>CMIN/DF</i>	2.354	Batas 1 sampai 5	<i>Goof fit</i>

Sumber: Data diolah dengan menggunakan AMOS versi 22

Berdasarkan nilai *goodness of fit* yang di uji dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini cukup memenuhi kriteria indikator *multiple model fit*. Dapat disimpulkan bahwa model umum yang digunakan dalam penelitian ini memberikan fit model yang baik dan penerimaan yang baik.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Variabel

No.	Variabel	Mean
1.	<i>Talent Management</i>	4,40
2.	<i>Work-Life Balance</i>	4,16
3.	<i>HRM Practices</i>	4,14
4.	<i>Job Satisfaction</i>	3,78

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari kesepuluh *item* pernyataan variabel *talent management* sebesar 4,40 yang berarti rata-rata persepsi karyawan setuju akan *talent management* pada *flight attendents* maskapai penerbangan Indonesia. Dapat disimpulkan juga bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari kelima *item* pernyataan variabel *Work Life Balance* sebesar 4,16 yang berarti rata-rata persepsi karyawan setuju akan *Work-Life Balance* pada *flight attendents* maskapai penerbangan Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari kesembilan *item* pernyataan variabel *HRM Practices* sebesar 4,14 yang berarti rata-rata persepsi karyawan setuju akan *HRM Practice* pada *flight attendents* maskapai penerbangan Indonesia. Dapat disimpulkan nilai rata-rata (*mean*) dari kelima *item* pernyataan variabel *Job Satisfaction* sebesar 3,78 yang berarti rata-rata persepsi karyawan setuju akan *Job Satisfaction* pada *flight attendents* maskapai penerbangan Indonesia.

Tabel 5: Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate (β)	<i>p-value</i> (<i>sig.</i>)	Keputusan
<i>Talent Management</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,307	0.014	H1 Diterima
<i>Work-Life Balance</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,542	0,002	H2 Diterima
<i>HRM Practices</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,461	0.001	H3 Diterima

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan AMOS versi 22

H1: *Talent Management* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, nilai *estimate* (β) dari hipotesis ini adalah 0,307 dengan nilai *p-value* sebesar $0,014 < 0,05$ yang berarti hipotesis tersebut diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi et al., (2022) dalam penelitiannya ditemukan bahwa ada hubungan positif antara *Talent Management* dengan *Job Satisfaction* yang berarti *Talent Management* penting bagi perusahaan karena memanfaatkan karyawan sebagai aset terpenting perusahaan. Adanya program pengembangan dan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh *flight attendants* sebagai karyawan, pelatihan nilai dan pengembangan organisasi, serta mengupayakan pemenuhan pekerjaan secara pribadi.

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, nilai *estimate* (β) dari hipotesis ini adalah 0,542 dengan nilai *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi et al., (2022) dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction*, hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan dapat membagi waktunya dan berpartisipasi langsung antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan termotivasi, fokus pada pekerjaan, lebih efisien dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Para responden dalam penelitian menulis kesiapan untuk menjadi fleksibel di tempat kerja bila diperlukan dan mereka sebagai *flight attendants* memilih untuk menyusun jadwal penerbangan mereka sehingga dapat memiliki waktu yang cukup untuk berlibur saat sedang tak bertugas. Sebagai seorang karyawan perlu untuk menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Sari, 2021).

H3: *HRM Practices* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, nilai *estimate* (β) dari hipotesis ini adalah 0,461 dengan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nam & Lan, (2022) dalam penelitiannya ditemukan bahwa terdapat pengaruh

positif antara *HRM practices* terhadap *Job Satisfaction*, yang artinya *HRM practices* bertujuan untuk menemukan metode terbaik bagi karyawan untuk lebih mengabdikan pada organisasi, menciptakan kondisi bagi karyawan untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, *HRM practices* perlu memuaskan keinginan dan membentuk insentif dan motivasi kerja untuk meningkatkan *Job Satisfaction*.

4. SIMPULAN

Dari hasil statistik deskriptif *Talent Management* menunjukkan bahwa *flight attendants* merasakan pentingnya melakukan penerapan talent management pada perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja cukup tinggi, statistik deskriptif *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa *flight attendants* merasa mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka merasa bersemangat, fokus pada pekerjaan, lebih efektif dan meningkatkan kualitas pekerjaannya, statistik deskriptif *HRM Practices* yang baik menunjukkan bahwa *flight attendants* dapat menjadi pendorong niat karyawan untuk bertahan dan menciptakan kondisi bagi karyawan untuk berkembang secara profesional, statistik deskriptif *Job Satisfaction* bahwa *flight attendants* menunjukkan memiliki kepuasan kerja di perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adhinugroho, D. W. (2015). *PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PELAYANAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA MASKAPAI PENERBANGAN KOMERSIAL DI INDONESIA*. Volume 8.
- Ali, A. (2019). Impact of HR Policies and Practices on Employee Job Satisfaction. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 48–57. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.117>
- Asbari, M., Sestri Goestjahjanti, F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Supono, J., & Pembangunan, S. (2020). *IMPACT OF TALENT MANAGEMENT, AUTHENTIC LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION: EVIDENCE FROM SOUTH EAST ASIAN INDUSTRIES* Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan View project Quality Management Strategies View project Dewiana Novitasari *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS IMPACT OF TALENT MANAGEMENT, AUTHENTIC LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION: EVIDENCE FROM SOUTH EAST ASIAN INDUSTRIES*. <https://www.researchgate.net/publication/342975537>

- Avianto, B., Pascasarjana, S., & Pancasila Jakarta, U. (2019). *PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Azmy, A. (2021). The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 36(2), 212. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>
- Choirun, R., Endang, N., Astuti, S., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 39, Issue 2).
- Chou, S. Y. (2012). Millennials in the Workplace: A Conceptual Analysis of Millennials' Leadership and Followership Styles. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 71. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1568>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE, DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR DAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitriansyah, & Madya, W. (2016). *KONSTRUKSI ELEMEN-ELEMEN DASAR DALAM PEMBENTUKAN KONSEP TALENTA KERJA DALAM PERILAKU ORGANISASI*. 12(2). <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of “talent” in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.002>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*.
- Hamidi, N., Saberi, H., & Safari, M. (2014). *The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations * (Case Study: Ministry of Roads and Urban)*. www.jnasci.org
- Hariawan, A., & Barokah, D. S. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Praktek Manajemen SDM terhadap Kepercayaan pada Organisasi dan Kepuasan

- Kerja Karyawan Universitas Amikom Purwokerto. In *Jurnal Pro Bisnis* (Vol. 14, Issue 2).
- Hudi, R., Subroto, A. D., Dewi, A., Fakultas, S., & Dan Bisnis, E. (2021). *Pengaruh Human Resource Management Practices and Policies Pengaruh Human Resource Management Practices and Policies, Transformational Leadership Style Terhadap Job Satisfaction (Studi Pada PT. X)*.
- Iddagoda, Y. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Identified Research Gaps in Employee Engagement. *International Business Research*, 10(2), 63. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n2p63>
- Intan, N., Kadarisman, M., Fakultas, H., Administrasi, I., Malang, B., & Pdloo, ? (2016). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*.
- Ischevell, O. :, Saina, V., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2016). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO*.
- Isfahani, A. C.-, & Boustani, H. (2014). Effects of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v3-i5/1196>
- Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2016). High performance work systems and employees' intention to leave: Exploring the mediating role of employee outcomes. *Management Research Review*, 39(12), 1587–1615. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2015-0088>
- Kurniati, T., Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi, S. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Kurniawan, K. Y. (2015). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PARIT PADANG GLOBAL*.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. In *Women in Management Review* (Vol. 20, Issue 1, pp. 37–55). <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Mokalu, V. B., Tambingon, H. N., & Lengkong, J. S. J. (2019). *The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance Emergency Installation PROF DR. R. D. KANDOW HOSPITALS MANADO-INDONESIA*. <https://doi.org/10.7176/JEP>
- Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR Agus Frianto*.

- Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen (KAMMA)*, 6. <http://journal.wima.ac.id/index.php/KAMMA>
- Musoli, Pratiwi, W., & Syaputra, A. (2018). *STRES KERJA TERHADAP KINERJA CABIN CREW*.
- Nam, N. D., & Lan, U. T. N. (2022). The impact of HRM practices on organizational commitment and job satisfaction of civil servants in Hanoi. *Journal of International Economics and Management*, 22.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2018). *MODEL PERANAN WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN*.
- Oladapo, V. (2014). THE IMPACT OF TALENT MANAGEMENT ON RETENTION. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3).
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Qodrizana, D. L. (2018). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA*.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Risman, & Sarumaha, A. H. (2021). *HUBUNGAN PENGAWASAN DAN KINERJA KARYAWAN DIVISI TEKNIKI PADA PT TRAKINDO UTAMA CABANG PEKANBARU*.
- Sari, A. P. (2021). *KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.X*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. www.wileypluslearningspace.com
- Sekaran, U., & Wiley, J. (2014). *A Skill-Building Approach Fourth Edition RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. <http://www.wiley.com/college>
- Tantrianto, Y., Cahya, Y. F., Meilani, P., Gading, P. T., & Hunan, J. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION CABIN CREW MASKAPAI X DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN INTENT TO STAY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. In *Feedforward: Journal of Human Resource* (Vol. 1, Issue 1).
- Telaumbanua, E. P., Rufianto, A., Pratama, S. H., & Milani, I. (2022). *Penerapan Strategic Human Resources Management Practices Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan*. www.ivirtualuniversity.com

- Vyas, A., Ahilya Vishwavidhyalaya, D., & Deepak Shrivastava, I. (2017). Factors Affecting Work-Life Balance. In *Pacific Business Review International* (Vol. 9).
- Wahyudi, E., Djamil, M., Badawi Saluy, A., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). *EFFECT OF TALENT MANAGEMENT, WORK LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN PT. TUV NORD INDONESIA*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6>
- Warsindah, L. (2020). Webinar Nasional Cendekiawan Ke 6 Tahun 2020. In *KOCENIN Serial Konferensi* (Issue 1). www.kemenperin.go.id
- Wen, C., Muthuveloo, R., & Ping, T. A. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction: A Perspective of Millennials in Malaysia Multinational (MNC) Companies. In *An International Journal* (Vol. 10, Issue 1).
- Wibowo, A. S. C. (2013). *PENGARUH PELATIHAN DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) AREA BOJONEGORO*.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow....., G. M. (2019). THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK INVOLVEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT GRAN PURI HOTEL MANADO. In *5368 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 4).
- Yusnani, E., Arif, &, & Prasetyo, P. (2018). *Kontribusi Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.... (Ernita Yusnani) Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Contribution of Work Life Balance Against Job Satisfaction on Employee of Cooperative Service and Small Business*.