

ABSTRAK

Irfan Irawan (01619220051)

“PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT. XYZ”

(+ halaman 135 ; gambar 14; tabel 20; lampiran 12)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peran faktor perubahan organisasi, budaya organisasi, manajemen talenta, keterikatan karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan setelah perusahaan baru saja mengalami akuisisi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terhadap 132 talenta dari divisi *technology* dan *business operation* yang masih aktif dengan minimal masa kerja di atas enam bulan. *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)* digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dan menguji serangkaian hipotesa. *Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)*, merupakan pendekatan analisis yang berguna dalam PLS-SEM, digunakan untuk memperluas hasil estimasi koefisien jalur (kepentingan) dengan menambahkan dimensi yang mempertimbangkan nilai rata-rata dari skor variabel laten (kinerja). Pendekatan IPMA tidak hanya memeriksa kinerja suatu item saja tetapi juga kepentingan dari item tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada keterikatan karyawan. Budaya organisasi terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada keterikatan karyawan. Manajemen talenta terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Perubahan organisasi tidak terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Manajemen talenta tidak terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak terbukti secara signifikan mempunyai pengaruh positif pada kinerja Karyawan. Keterikatan karyawan sebagai pemoderasi terbukti secara signifikan memperkuat pengaruh dari perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan sebagai pemoderasi terbukti secara signifikan memperkuat manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan sebagai pemoderasi terbukti secara signifikan memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil IPMA menunjukkan bahwa manajemen talenta mempunyai level dampak paling tinggi untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menambah pengetahuan yang sudah ada mengenai literatur-literatur sebelumnya, terutama dalam situasi setelah akuisisi.

Kata Kunci : perubahan organisasi, manajemen talenta, keterikatan karyawan, kinerja karyawan budaya organisasi

Referensi : 117 (2013-2023)

ABSTRACT

Irfan Irawan (01619220051)

“THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CHANGE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MODERATING VARIABLE IN PT. XYZ”

(+ pages 135; picture 14; table 20; attachment 12)

This study aims to analyze the role of organizational change factors, organizational culture, talent management, employee engagement in influencing employee performance after the company has just experienced an acquisition. Data was collected by questionnaire from 132 talents from the technology and business operations divisions who were still active with a minimum tenure of more than six months. Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) was used to analyze the relationship between variables and test a series of hypotheses. Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA), a useful analytical approach in PLS-SEM, is used to extend the results of the estimated path coefficient (importance) by adding a dimension that considers the average value of the latent variable score (performance). The IPMA approach not only examines the performance of an item but also the importance of the item. This research shows that organizational change is proven to have a significant positive influence on employee engagement. Organizational culture is shown to significantly have a positive influence on employee engagement. Talent management is shown to significantly have a positive influence on employee engagement. Employee engagement is proven to significantly have a positive influence on employee performance. Organizational change is not proven to significantly have a positive influence on employee performance. Talent management is not proven to have a significant positive influence on employee performance. Organizational culture is not proven to have a significant positive influence on employee performance. Employee engagement as a moderator is proven to significantly strengthen the effect of organizational change on employee performance. Employee engagement as a moderator is proven to significantly strengthen talent management on employee performance. Employee engagement as a moderator is proven to significantly strengthen organizational culture on employee performance. IPMA results show that talent management has the highest level of impact to increase employee engagement and also improve employee performance. This research will add to the existing knowledge of previous literature, especially in post-acquisition situations.

Keywords : organizational changes, talent management, employee engagement, employee performance and organizational culture.

Reference : 117 (2013-2023)