

PENGARUH *CAREER SUSTAINABILITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TALENT RETENTION* DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT XYZ

SISKA NURHALISA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Career Sustainability* dan *Work-life Balance* terhadap *Talent Retention* Dimediasi *Employee Engagement* pada Karyawan PT XYZ” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Agustus 2026

Siska Nurhalisa
H2401221134



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

ABSTRAK

SISKA NURHALISA. Pengaruh *Career Sustainability* dan *Work-life Balance* terhadap *Talent Retention* Dimediasi *Employee Engagement* pada Karyawan PT XYZ. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI.

Tantangan retensi karyawan di wilayah *remote area* menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menganalisis pengaruh *career sustainability* dan *work-life balance* terhadap *talent retention* melalui *employee engagement* pada 266 karyawan *remote area* sektor Mesin Konstruksi PT XYZ. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, dan *Importance-Performance Map Analysis (IPMA)*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai modus 4, yang menunjukkan dominasi respons “Setuju”. Hasil PLS-SEM menunjukkan bahwa *career sustainability* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan *talent retention*. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent retention* serta memediasi kedua hubungan tersebut. Hasil IPMA menunjukkan *employee engagement* sebagai faktor terpenting terhadap *talent retention*. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi retensi terintegrasi bagi karyawan *remote area*.

Kata kunci: *career sustainability; employee engagement; remote area; talent retention; work-life balance*

ABSTRACT

SISKA NURHALISA. The Effect of Career Sustainability and Work-Life Balance on Talent Retention Mediated by Employee Engagement among Employees of PT XYZ. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI.

Employee retention challenges in remote areas have become a concern in human resource management. This study analyzed the effects of career sustainability and work-life balance on talent retention through employee engagement among 266 remote area employees in the Construction Machinery sector of PT XYZ. The data were analyzed using descriptive analysis, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), and Importance-Performance Map Analysis (IPMA). The descriptive analysis showed that all variables had a mode of 4, indicating a dominant “Agree” response. The PLS-SEM results showed that career sustainability and work-life balance had positive and significant effects on employee engagement and talent retention. Employee engagement also had a positive and significant effect on talent retention and mediated both relationships. The IPMA results identified employee engagement as the most important factor for talent retention. These findings highlighted the importance of an integrated retention strategy for remote area employees.

Keywords: *career sustainability; employee engagement; remote area; talent retention; work-life balance*



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



PENGARUH *CAREER SUSTAINABILITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TALENT RETENTION* DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT XYZ

SISKA NURHALISA

Skripsi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana pada
Program Studi Manajemen

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Skripsi:

1. Dr. Andita Sayekti, S.T.P., M.Sc.
2. Nurul Hidayati, S.E., M.Si.

Perpustakaan IPB University



Judul Skripsi : Pengaruh *Career Sustainability* dan *Work-life Balance* terhadap
Talent Retention Dimediasi *Employee Engagement* pada Karyawan
PT XYZ

Nama : Siska Nurhalisa

NIM : H2401221134

Disetujui oleh

Pembimbing:

Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M.

Diketahui oleh

Ketua Departemen Manajemen:

Dr. Eko Ruddy Cahyadi, S.Hut., M.M.

NIP. 197812132006041001

Tanggal Ujian:
12 Agustus 2026

Tanggal Lulus:



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* atas segala rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Penelitian yang dilaksanakan sejak bulan April hingga Juli 2026 ini mengangkat tema mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *talent sustainability*, khususnya *talent retention*, dengan judul “Pengaruh *Career Sustainability* dan *Work-life Balance* terhadap *Talent Retention* Dimediasi *Employee Engagement* pada Karyawan PT XYZ”. Karya ilmiah ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan karya ilmiah ini.
2. Bapak Ali Mutasowifin, S.E., M.Ak., selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, nasihat, dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan di IPB University.
3. Bapak Diki Akhwan Mulya, S.E., M.Si., selaku moderator seminar, Dr. Andita Sayekti, S.T.P., M.Sc. dan Ibu Nurul Hidayati, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan karya ilmiah ini.
4. Seluruh jajaran dan karyawan PT XYZ, yang telah memberikan izin dan telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suparto dan Ibu Novi Lestari, atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang, serta dukungan moral dan material yang senantiasa menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan dan karya ilmiah ini. Kedua saudari, Risa dan Dalisha, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan perhatian, doa, semangat, dan dukungan kepada penulis.
6. Seluruh sahabat, Afifah, Alya, Aqis, Arisma, Arsa, Asa, Ina, Intan, Laila, Raeka, Reni, Sandra, Sisca, Vita yang telah memberikan bantuan, semangat, kebersamaan, dan dukungan selama masa perkuliahan hingga proses penyelesaian karya ilmiah ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses pendidikan dan penyelesaian karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya.

Bogor, Agustus 2026

Siska Nurhalisa



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	x
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat	6
1.5 Ruang Lingkup	7
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Job Demands–Resources Theory</i>	8
2.2 <i>Career Sustainability</i>	9
2.3 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.4 <i>Employee Engagement</i>	11
2.5 <i>Talent Retention</i>	13
2.6 Penelitian Terdahulu yang Terkait	15
2.7 Kerangka Pemikiran	19
2.8 Hipotesis Penelitian	21
III METODE	23
3.1 Diagram Alir Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Variabel Operasional	25
3.5 Metode Penarikan Sampel	26
3.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data	27
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	33
4.2 Hasil Analisis Deskriptif Responden dan Variabel Penelitian	34
4.3 Hasil Analisis SEM-PLS	38
4.4 Implikasi Manajerial	52
V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63
RIWAYAT HIDUP	76