

Pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal

Ade Dita Ananda Khaerotunnisa^{1*}, Desy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. SMA Kapin No.292A, RT.9/RW.8, Pd. Klp., Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, 13450

Email Korespondensi: adedita20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena beban kerja tinggi dan keluhan karyawan terkait keseimbangan kerja-kehidupan di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Rumusan masalah penelitian adalah apakah *Talent Management* dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan 100 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2 menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan talent management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,520 > 0,05$. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, *Talent Management* dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung $43,585 > F\text{-tabel } 3,09$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan 46,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan *Talent Management* belum menunjukkan pengaruh signifikan. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* karyawan guna meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: *Talent Management, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study is motivated by the phenomenon of high workload and employee complaints regarding Work-Life Balance at Perumda Air Minum Tirta Bahari Tegal City, which is suspected to affect employee performance. The research problems are whether Talent Management and Work-Life Balance affect employee performance, both partially and simultaneously. The objective of this study is to determine the effect of Talent Management and Work-Life Balance on employee performance. This study uses a quantitative survey approach with 100 employees as respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination R^2 using SPSS version 25. The results show that Talent Management has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.520 > 0.05$. Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, Talent Management and Work-Life Balance have a significant effect on employee performance with F-count $43.585 > F\text{-table } 3.09$ and significance $0.001 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.462 indicates that both variables can explain 46.2% of the variation in employee performance, while 53.8% is influenced by other factors outside this study. It is concluded that Work-Life Balance is an important factor in improving employee performance, while Talent Management has not shown a significant effect. The company is advised to maintain and improve policies that support employee Work-Life Balance to optimize performance.

Keywords: *Talent Management; Work-Life Balance; Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan karena tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perkembangan lingkungan bisnis yang semakin

kompleks (Wafy & Deka, 2024). Saat ini sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang memiliki nilai strategis, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja yang optimal menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta selaras dengan target yang telah ditentukan. Namun dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan terkait kinerja karyawan seperti kegagalan mencapai target, penurunan produktivitas, dan kualitas layanan yang kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia belum sepenuhnya efektif. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Talent Management*. *Talent Management* merupakan upaya terencana organisasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penerapan *Talent Management* yang efektif berperan dalam mengembangkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022) menemukan adanya hubungan positif antara *Talent Management* dan kinerja karyawan namun tidak signifikan secara statistik. Sementara itu (Wahyudi et al., 2022) menyatakan bahwa penerapan talent management yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja dapat bervariasi pada setiap organisasi. Selain *Talent Management*, *Work-Life Balance* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. *Work-Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan personalnya. Keseimbangan ini penting dalam mempertahankan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan guna mendukung produktivitas yang berkelanjutan (Triana & Suratman, 2022). Namun tidak semua karyawan mampu mewujudkan keseimbangan tersebut. Tingginya target pekerjaan, tekanan lingkungan kerja, dan tuntutan untuk siap menangani pekerjaan mendadak dapat menyebabkan ketidakseimbangan. (Maghfiratika & Pujiati, 2025) menyatakan bahwa ketidakseimbangan tersebut berdampak pada meningkatnya stres kerja, kelelahan emosional, dan berkurangnya motivasi karyawan. Permasalahan terkait pengelolaan talenta dan keseimbangan kehidupan kerja juga dihadapi oleh organisasi sektor publik, salah satunya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Sebagai badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan publik, Perumda dituntut untuk memberikan pelayanan air bersih yang berkualitas sehingga memerlukan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan profesional. Berdasarkan pengamatan awal, meskipun kondisi kerja relatif stabil dengan jadwal kerja yang teratur, terdapat beberapa permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam aspek *Talent Management*, sistem pengembangan karier yang kurang optimal dan program pelatihan yang belum terstruktur menyebabkan potensi karyawan belum dimanfaatkan sepenuhnya. Dalam aspek *Work-Life Balance*, karyawan sering dihadapkan pada tuntutan kerja tinggi terutama saat terjadi gangguan distribusi air yang mengharuskan bekerja melebihi jam kerja reguler. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan semangat serta motivasi kerja karyawan. Kesenjangan penelitian juga menjadi alasan dilakukannya penelitian ini (Stefani & Naufalia, 2026). Sebagian besar penelitian mengenai *Talent Management* dan *Work-Life Balance* dilakukan pada sektor swasta dan menguji variabel secara parsial. Sementara itu, penelitian pada sektor Badan Usaha Milik Daerah khususnya Perumda Air Minum masih sangat terbatas. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang menguji pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada konteks Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan masukan praktis bagi manajemen Perumda dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Talent Management adalah strategi pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Linawati et al., 2024). *Talent Management* dalam penelitian ini diukur melalui 4 indikator: Identifikasi Talenta, Pengembangan Talenta, Penempatan Talenta, dan Retensi Talenta (Marhuri & Karneli, 2023). Faktor-faktor utama dalam *Talent Management* memainkan peran penting dalam menentukan keefektifan strategi *Talent Management* di dalam suatu organisasi. Berbagai faktor yang memengaruhi *Talent Management* memiliki keterkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi tinggi. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam mendukung proses identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta guna mencapai tujuan organisasi. Berikut merupakan beberapa faktor yang memengaruhi penerapan *Talent Management* (Nelson & Chinda, 2023):

Proses penarikan dan seleksi talenta, Pengembangan dan pelatihan karyawan, Manajemen kinerja karyawan, Retensi atau mempertahankan talenta, Perencanaan suksesi dalam organisasi.

Work-Life Balance adalah kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara proporsional sehingga tercipta kesejahteraan fisik dan psikologis (Inegbedion, 2024). Definisi ini menegaskan bahwa keseimbangan tersebut tidak hanya memengaruhi kehidupan pribadi, tetapi juga efektivitas seseorang di dalam organisasi (Marecki, 2024). *Work-Life Balance* diukur melalui 4 indikator: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan, dan Minimnya Konflik Peran (Yudhany & Parwati, 2024).

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, yang diukur dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Qustolani et al., 2025). Kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah kemampuan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Syafirin & Rahman, 2023). Kinerja diukur melalui 4 dimensi: Kinerja Tugas, Kinerja Kontekstual, Kinerja Adaptif, dan Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y. S. Suyasa & Agung, 2024).

Penelitian mengenai *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja telah banyak dilakukan. (Wahyudi et al., 2022) menemukan bahwa *Talent Management* dan *Work-Life Balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja pada PT. Tuv Nord Indonesia. Hal senada juga dikemukakan (Triana & Suratman, 2022) yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil. (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022) menemukan *Talent Management* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada PT. X. (Linawati et al., 2024) juga menambahkan bahwa implementasi *Talent Management* di Indonesia masih tahap awal. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang mayoritas dilakukan di perusahaan swasta, penelitian ini dilakukan pada sektor publik yaitu Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Dari sisi variabel, penelitian ini menguji *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara simultan tanpa variabel intervening seperti kepuasan kerja (Wahyudi et al., 2022) atau work engagement (Maghfiratika & Pujiati, 2025). Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh langsung.

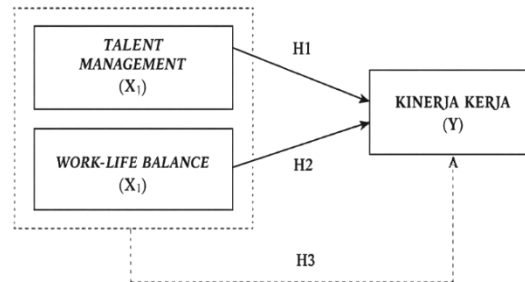
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	(Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022)	Manajemen Talenta (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa manajemen talenta berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.
2.	(Wahyudi et al., 2022)	<i>Talent Management</i> (X1), <i>Work-Life balance</i> (X2), <i>organizational</i> (X3), <i>commitment</i> (X4) <i>on employee performance</i> (Y) and <i>job satisfaction as intervening variables</i> (Z)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa manajemen talenta dan work-life balance yang optimal mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja.
3.	(Triana & Suratman, 2022)	<i>Work Life Balance</i> (X1), <i>Work Discipline</i> (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan.
4.	(Maghfiratika & Pujiati, 2025)	<i>Work-Life Balance</i> (X1), <i>Work Engagement</i> (X2), kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menerangkan bahwa hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dan keterlibatan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
5.	(Marhuri & Karneli, 2023)	<i>Talent Management</i> (X1), kinerja karyawan (X2) <i>efficacy as mediation</i> (Y)	Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa <i>Talent Management</i> memiliki peranan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Peneliti, 2026)

Kerangka pemikiran menggambarkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu *Talent Management* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). *Talent Management* diartikan sebagai pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana untuk menemukan, membina, dan mempertahankan karyawan bertalenta. Apabila diterapkan dengan baik, *Talent Management* dapat meningkatkan kompetensi, dorongan kerja, dan hasil kerja karyawan yang pada akhirnya menunjang tujuan organisasi. Selain itu, *Work-Life Balance* merupakan faktor krusial yang turut memengaruhi kinerja. *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan seseorang dalam

menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan dengan *Work-Life Balance* yang optimal umumnya memiliki tekanan kerja lebih rendah, semangat kerja lebih tinggi, serta produktivitas yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hubungan antar variabel dirumuskan sebagai berikut: 1). *Talent Management* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 2). *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), 3). *Talent Management* (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: (Peneliti, 2026)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H3: *Talent Management* dan *Work-Life Balance* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sifat kausal asosiatif. Tujuannya untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan data hasil kuesioner yang dianalisis secara statistik. Pengumpulan data primer dilaksanakan pada Mei 2026. Perusahaan ini dipilih karena merupakan BUMD di sektor air minum dan memiliki karyawan yang cukup untuk dijadikan objek kajian terkait pengelolaan sumber daya manusia. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan tetap minimal 1 tahun, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui sampling jenuh. Jumlah responden akhir yang mengisi kuesioner secara lengkap adalah 100 orang. Analisis dilakukan dengan SPSS versi 26 meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji hipotesis. Uji reliabilitas menggunakan standar Cronbach's Alpha > 0,60 sebagaimana disarankan (Ghozali, 2021).

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner dan studi literatur. Kuesioner tertutup dengan skala Likert 4 poin disebarkan kepada 100 responden untuk mengukur *Talent Management*, *Work-Life Balance*, dan Kinerja Karyawan. Studi literatur dilakukan untuk memperoleh landasan teori dari buku dan jurnal terkait. Analisis data menggunakan SPSS versi 26 dengan tahapan uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji R². Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan model:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, b₁₋₂ = Koefisien Regresi, X₁ = *Talent Management*, X₂ = *Work-Life Balance*, e = Error.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Nilai R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar *Talent Management* dan *Work-Life Balance* mampu menjelaskan Kinerja Karyawan pada objek penelitian. Koefisien determinasi R² juga dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi *Talent Management* dan *Work-Life Balance* dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan hasil rekapitulasi data penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data yang diuraikan mencakup profil responden serta gambaran umum variabel penelitian yaitu *Talent Management*, *Work-Life Balance*, dan kinerja karyawan. Deskripsi data ini berfungsi sebagai dasar untuk memahami kondisi variabel sebelum masuk ke tahap analisis dan pengujian hipotesis.

4.1. Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi hitung terhadap nilai korelasi tabel. Kriteria keputusan yang digunakan adalah apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pernyataan valid, sedangkan apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan tidak valid. Nilai $r \text{ tabel}$ pada penelitian ini dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df) menggunakan rumus: $(Df) = n - 2 = 100 - 2 = 98$.

Keterangan: $Df = \text{degree of freedom}$, $n = \text{Jumlah sampel}$, sebanyak 100 responden, $r \text{ tabel } 98 = 0,196$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Talent Management*

Variabel Independen (X1)	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
<i>Talent Management X1.1</i>	0,646	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.2</i>	0,746	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.3</i>	0,631	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.4</i>	0,716	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.5</i>	0,540	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.6</i>	0,610	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.7</i>	0,659	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.8</i>	0,590	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.9</i>	0,552	0,196	Valid
<i>Talent Management X1.10</i>	0,643	0,196	Valid

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas yang disajikan, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan indikator talent management (X1) memiliki nilai $r \text{ hitung}$ yang lebih besar dari nilai $r \text{ tabel}$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance*

Variabel Independen (X2)	Corrected ItemTotal Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
<i>Work-Life Balance X2.1</i>	0,572	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.2</i>	0,642	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.3</i>	0,616	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.4</i>	0,456	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.5</i>	0,386	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.6</i>	0,574	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.7</i>	0,524	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.8</i>	0,419	0,196	Valid
<i>Work-Life Balance X2.9</i>	0,621	0,196	Valid

<i>Work-Life Balance</i> X2.10	0,628	0,196	Valid
--------------------------------	-------	-------	-------

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian validitas, seluruh item indikator *Work-Life Balance* (X2) memperoleh nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap item pernyataan valid dan memenuhi syarat sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan menilai konsistensi alat ukur dalam penelitian. Kriteria reliabilitas terpenuhi apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen dianggap tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel talent management, *Work-Life Balance*, dan kinerja karyawan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
<i>Talent Management</i> (X1)	0,836	0,6	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,708	0,6	Reliabel

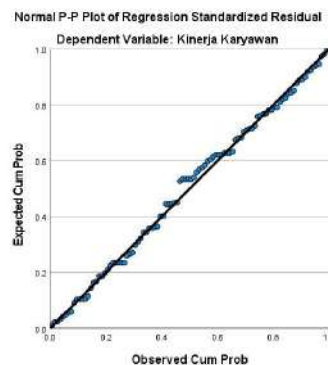
Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan Cronbach's Alpha variabel talent management 0,836, work life balance 0,739, dan kinerja karyawan 0,708. Karena semua nilai $> 0,60$, maka instrumen penelitian untuk ketiga variabel tersebut terbukti reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat distribusi normal dalam analisis statistik. Salah satu cara menguji normalitas adalah melalui grafik Normal P-P Plot. Kriteria normalitas terpenuhi jika pola titik-titik pada grafik berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal tersebut.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang tersebar menyusuri lintasan diagonal, sehingga menunjukkan bahwa data memiliki sebaran normal. Metode pengujian kedua menggunakan metode non grafik yaitu melalui uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik

Asymp.Sig (2- tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Gambar 3 hasil pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200. Karena $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi statistik parametrik.

4.2.2 Uji Linearitas

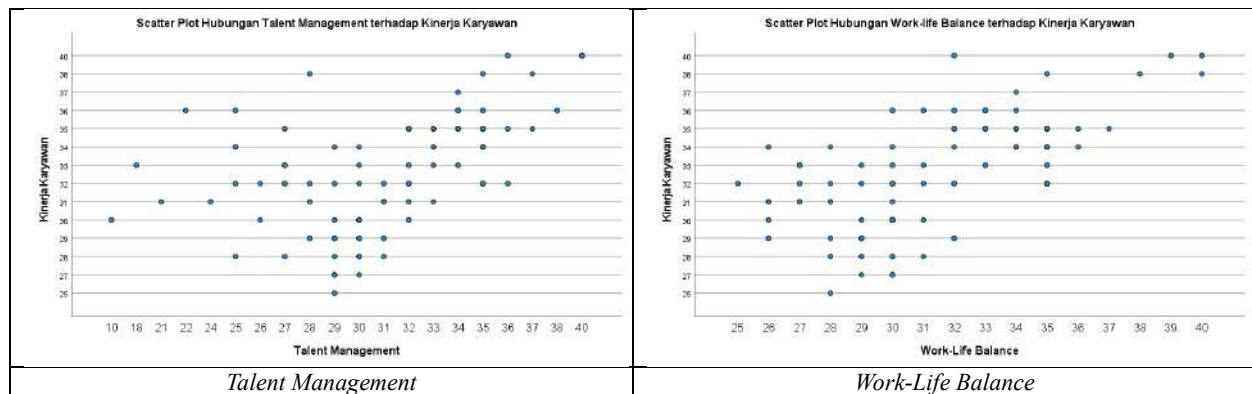
Pengujian linearitas bertujuan untuk menguji pola hubungan antara variabel X dan variabel Y. Kriteria linear terpenuhi jika dua syarat ini dipenuhi jika nilai signifikansi *Linearity* $< 0,05$, dan jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F Linearity	Sig. Linearity	Sig. Deviation	Keterangan
<i>Talent Management</i> → Kinerja Karyawan	50,263	0,001	0,001	Tidak Linear
<i>Work-Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	108,507	0,001	0,003	Tidak Linear

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* variabel *Talent Management* terhadap kinerja karyawan adalah 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan keduanya signifikan. Akan tetapi, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,001 < 0,05$ menandakan terdapat deviasi dari pola linear. Sedangkan, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Sig. Linearity* variabel *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan kedua variabel bersifat linear dan signifikan. Akan tetapi, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,003 < 0,05$ menandakan terdapat deviasi dari linearitas sempurna. Dengan demikian, diagram sebaran dilampirkan untuk memperjelas bentuk hubungan antar variabel.



Gambar 3. Scatterplot Hubungan *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Gambar 3 *Scatterplot*, menunjukkan hubungan positif antara *Talent Management* dengan kinerja karyawan. Pola sebaran data mengikuti arah garis meskipun terdapat sedikit deviasi dari linearitas ideal. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dapat dikatakan linear dan pola penyebaran data masih memperlihatkan arah hubungan yang sejalan. Sedangkan untuk variabel *Work-Life Balance* *Scatterplot* terlihat adanya kecenderungan hubungan positif antara variabel *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pola sebaran data yang bergerak dari kiri bawah ke kanan atas. Meskipun hasil uji linearitas menghasilkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,003 < 0,05$ yang mengindikasikan adanya penyimpangan dari hubungan linear sempurna, pola hubungan antar variabel masih menunjukkan arah yang positif dan tidak memperlihatkan penyimpangan yang ekstrem. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam model regresi terpenuhi.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinearitas adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka model regresi terindikasi mengalami multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,592	1,688
X2	0,592	1,688

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji multikolinearitas membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar $0,592 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,688 < 10$ untuk variabel *Talent Management* maupun *Work-Life Balance*. Dengan demikian, asumsi tidak adanya multikolinearitas telah terpenuhi.

4.2.4 Uji Heterokedastisitas

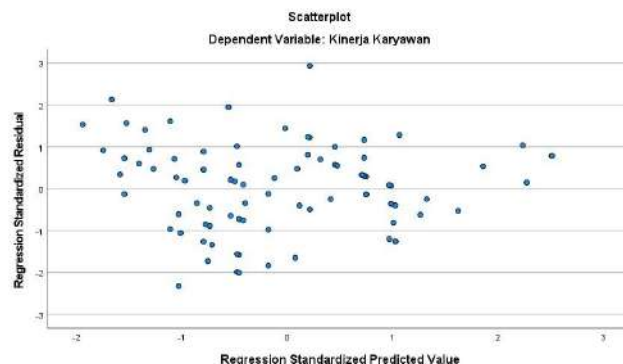
Asumsi heterokedastisitas merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa varians residual harus bersifat konstan atau homogen untuk seluruh nilai variabel independen. Penyimpangan dari asumsi tersebut dikenal sebagai heteroskedastisitas yang ditandai dengan varians residual yang tidak konstan. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama, metode *Glejser* dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Kedua, analisis visual melalui diagram pencar yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas jika sebaran titik-titik residual terpola secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar garis nol.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.305	1.252		4.239	.001
	Talent Management	.005	.038	.018	.141	.888
	Work-Life Balance	-.114	.051	-.286	-.2253	.026

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji heterokedastisitas dengan metode *Glejser*, menunjukkan bahwa asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi secara keseluruhan. Variabel *Talent Management* memenuhi asumsi heterokedastisitas sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,888 > 0,05$. Akan tetapi, variabel *Work-Life Balance* tidak memenuhi asumsi tersebut karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Oleh karena itu, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel *Work-Life Balance* dalam model regresi penelitian ini.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Meskipun demikian, berdasarkan Gambar 4 *Scatterplot*, memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar garis nol pada sumbu Y. Sebaran residual yang tidak menunjukkan kecenderungan sistematis tersebut mengindikasikan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas secara visual. Dengan demikian, meskipun hasil uji *Glejser* menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada variabel *Work-Life Balance*, model regresi linear berganda tetap layak digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

4.2.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Analisis regresi berganda menunjukkan seberapa besar perubahan kinerja karyawan akibat perubahan satu satuan variabel independen. Hasil analisis koefisien regresi selengkapnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.186	2.211		5.511	.000
	Talent Management	.044	.067	.062	.646	.520
	Work-Life Balance	.606	.090	.647	6.756	.000

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis koefisien regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,186 + 0,044X_1 + 0,606X_2$$

Sehingga dapat diimplementasikan bahwa:

1. Konstanta regresi sebesar 12,186 mengindikasikan bahwa jika variabel *Talent Management* dan *Work-Life Balance* berada pada kondisi konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi berada pada tingkat 12,186.
2. Nilai koefisien regresi *Talent Management* sebesar 0,044 menunjukkan arah pengaruh positif. Hal ini berarti apabila *Talent Management* naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,044 dengan catatan variabel *Work-Life Balance* dianggap tetap.
3. Koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 0,606 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,606, dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi tetap.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis secara parsial didasarkan pada uji t dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Uji ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Rincian hasil pengujian ditampilkan pada tabel dan pembahasan berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	T hitung	Sig.
X1	.646	.520
X2	6.756	.000

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji t menunjukkan variabel *Work-Life Balance* memiliki t hitung 6,756 > t tabel 1,985 dengan Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima. Artinya *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel *Talent Management* memperoleh t hitung 0,646 < t tabel 1,985 dengan Sig. 0,520 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Artinya talent management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada perbandingan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai F hitung melebihi nilai F tabel. Hasil pengujian simultan selengkapnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F Hitung	Sig.
43.585	0,000

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 11 uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 43,585 yang lebih besar dari F tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H3 diterima. Artinya, variabel *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R Square digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen *Talent Management* dan *Work-Life Balance* dalam menjelaskan variasi variabel dependen kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square berkisar antara 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai Adjusted R Square, semakin kuat model regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen. Hasil pengujian koefisien determinasi selengkapnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square
0,462

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 12 hasil uji koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,462. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 46,2% variasi kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

1. Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan (X1) Hipotesis pertama menguji pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 0,646 dengan tingkat signifikansi 0,520. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga variabel *Talent Management* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,044 mengindikasikan arah pengaruh yang positif. Dengan mengacu pada hasil pengujian hipotesis, hipotesis pertama ditolak. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *Talent Management* belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan kinerja seiring dengan membaiknya penerapan *Talent Management*. Meskipun demikian, bukti statistik yang diperoleh belum cukup untuk mengonfirmasi adanya pengaruh yang bermakna. Sebaliknya, penurunan *Talent Management* akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan yang bersifat tidak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fajriyah, 2024) yang menyatakan bahwa *Talent Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan tersebut diduga disebabkan oleh implementasi program talent management yang belum optimal.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan: Hipotesis kedua menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan t-hitung sebesar 6,756 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,606 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,606. Penelitian ini menemukan hubungan searah antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan. Semakin baik *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, *Work-Life Balance* yang buruk berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan. Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan individu dalam menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan personalnya dapat mendukung terciptanya performa kerja yang lebih optimal. Hasil analisis memperlihatkan adanya keterkaitan antara *Work-Life Balance* dengan performa kerja. Individu dengan kemampuan mengelola waktu dan tanggung jawab kerja serta kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki tingkat kenyamanan kerja lebih tinggi. Keadaan ini turut mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal. Kondisi semacam itu dapat memperkuat motivasi kerja, produktivitas, dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien, sehingga memberikan kontribusi positif dalam mendorong perbaikan performa kerja karyawan secara menyeluruh. Hasil ini memperkuat temuan (Arifin & Muharto, 2022). yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal sehingga produktivitas meningkat.

3. Pengaruh *Talent Management* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan: Hipotesis ketiga menguji pengaruh talent management dan *Work-Life Balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 43,585 lebih besar dari F-tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Talent Management* dan *Work-Life Balance* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,462 menunjukkan bahwa 46,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji F, H3 diterima. Hal ini berarti *Talent Management* dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan. Semakin optimal penerapan keduanya, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi *Talent Management* yang berjalan optimal dengan *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja sekaligus kepuasan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian secara keseluruhan, kesimpulan penelitian ini meliputi hal-hal berikut: 1). Secara parsial *Talent Management* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $0,646 < t\text{-tabel } 1,985$ dan nilai signifikansi $0,520 > 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan *Talent Management* belum efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Sistem *Talent Management* memerlukan perencanaan, pelaksanaan, dan konsistensi yang tepat serta didukung lingkungan kerja yang kondusif agar potensi karyawan dapat berkembang optimal. 2). Secara parsial *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $6,756 > t\text{-tabel } 1,985$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin seimbang antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kenyamanan, motivasi. Serta produktivitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. 3). Secara simultan *Talent Management* (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung $43,585 > f\text{-tabel } 3,09$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi pengelolaan talenta yang optimal dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus mengembangkan penerapan *Talent Management* dan *Work-Life Balance* untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyampaikan sejumlah usulan yang dimaksudkan untuk menjadi bahan pertimbangan dan memberikan manfaat bagi Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal sebagai berikut: 1). Terkait hal *Talent Management* Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal disarankan terus mengoptimalkan praktik *Talent Management* karyawannya guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Proses pengembangan kompetensi, pelatihan, penempatan jabatan, dan pengembangan karier perlu dipertimbangkan dengan cermat dan disesuaikan dengan potensi masing-masing karyawan. 2). Dalam hal *Work-Life Balance* Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal disarankan terus mendorong keseimbangan aktivitas profesional serta kehidupan individu di luar pekerjaan, guna memaksimalkan hasil kerja karyawan. Organisasi perlu memperhatikan beban kerja dan waktu istirahat. Serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kesejahteraan karyawan. 3). Dalam hal kinerja karyawan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, Perumda Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal perlu mengoptimalkan penerapan talent management dan *Work-Life Balance*. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi, pelatihan sesuai kebutuhan, serta penciptaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

REFERENSI

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Fajriyah, A. (2024). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 35–42. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.282>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Linawati, D., Aswad, M., & Azis, Y. (2024). Talent Management Phenomenon in Indonesia-Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Administrator*, 20(1), 29–42. <https://doi.org/10.24258/jba.v20i1.1375>
- Maghfiratika, T., & Pujiati, H. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literatur Review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 916–926. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4354>
- Marecki, Ł. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, (50). <https://doi.org/10.33119/JMFS.2023.50.9>
- Marhuri, S., & Karneli, O. (2023). The Effect of Talent Management on Employee Performance with Self-Efficacy as Mediation Variables. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 39–48. <https://doi.org/10.36555/almana.v7i1.2076>
- Nelson, A., & Chinda, L. (2023). Analisis Faktor-faktor Talent Management Terhadap Organization Performance. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 163–176. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.274>
- Qustolani, A., Prihartini, E., & Yani, R. (2025). Employee Performance: The Role of Compensation and Work Motivation. *Finance and Business Management Journal*, 3(2), 113–120. <https://doi.org/10.31949/fbmj.v3i2.11437>
- Stefani, D., & Naufalia, V. (2026). Pengaruh Work Life balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Labelbox Packaging Indonesia: The Influence of Work Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Labelbox Packaging Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 901–907. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.550>
- Syafrin, I., & Rahman, A. V. (2023). Model Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 629–634. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.598>
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1, 222–247. <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Wafy, D. J. I., & Deka, A. (2024). The effect of Human Resource Management on employee Performance – A Systematic Literature Review. *Journal of Human Resource Management - HR Advances and Developments*, 2024(1), 98–108. <https://doi.org/10.46287/DRKZ7140>
- Wahyudi, E., Masydzulhak Djamil, Ahmad Badawi saluy, Novawiguna Kemalasari, & Abdul Bari. (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. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(6), 1032–1046. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1304>
- Y. S. Suyasa, P. T., & Agung, N. K. R. (2024). Self-Efficacy sebagai Prediktor Kinerja: Dimensi Apa yang Paling Diprediksi? *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 345–353. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i2.28012.2024>
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Retention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 600–614. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.14>