EFEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LIE LIE
B1021211007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

EFEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LIE LIE
B1021211007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: LIE LIE
NIM	: B1021211007
Jurusan	: Manajemen Program
Studi	: Manejemen Reguler
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal	: Efektivitas Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



LIE LIE
NIM. B1021211007

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	LIE LIE
NIM	:	B1021211007
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen Reguler
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2025

Judul Karya Akhir:
Efektivitas Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



LIE LIE
NIM. B1021211007

LEMBAR YURIDIS

EFEKTIVITAS MANAJEMEN TALENTA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Penanggung jawab Yuridis

LIE LIE
B1021211007

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Reguler
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	16/01/2025	
Pembimbing 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. NIP. 199101122023212043	16/01/2025	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	16/01/2025	
Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011	15/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Binoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Efektivitas Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Karyawan"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Uray Mustakim Z, S.E., M.M. dan Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari semester 1 sampai penulis menyelesaikan studi.
7. Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing lapangan dan pembimbing riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.
8. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Endah Mayasari, S.Pd., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama kolokium karya akhir ini.
10. Dosen MBKM riset manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian karya akhir ini.
11. Orang Tua penulis ibu Heti Wastina yang saya sebut mama dan ayah saya yaitu bapak Amin. Puji Tuhan penulis sudah ditahap menyelesaikan studi yang di nanti-nantikan, pencapaian ini penulis hadiahkan untuk mama dan bapak tercinta. Terima kasih karena telah berjuang, mengupayakan segalanya untuk penulis. Pencapai ini sangat berarti bagi penulis dikarenakan ada kedua orang tua yang selalu mendukung, memberi

semangat, serta memenuhi semua kebutuhan penulis mulai dari materi, fasilitas dari awal duduk di bangku kuliah hingga penulis menyelesaikan tugas akhir. Terima Kasih karena telah menjadi sosok orang tua yang hebat bagi penulis. Tidak lupa ucapaan Terima kasih kepada kakek Hy. Pinus dan nenek Helen yang selalu mendoakan penulis, mendukung dukung penulis hingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir ini dengan baik.

12. Cani, S.Kom. Abang penulis yang memberikan semangat, mensupport, bertukar pikiran, dan selalu ada untuk penulis.
13. Alfaros Montuerez Ivanof, yang telah membersamai penulis dari awal hingga selesai, sumber semangat, pemberi perhatian, pemberi movitasi disaat penulis merasa kebinggungan,Terima Kasih karna telah sabar dan mendengar keluh-kesah penulis.
14. Rekan pejuang riset yakni Megawati, Villye, Wita Syawitri, Laras Kusuma Astuti, Maharani, Vinsensius Vemas, Oloan Salomo, Gregorius Deri Saputra, Priska Riafinola Ivana yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses proses penulisan karya akhir ini.
15. Rekan lain penulis yakni , Putriani, Angelica Casandra, Shika Arsida, Reza Umami, Maulidia, Natalia devasela, Silvia, Nadia Via Saputri, Adysti Mayalumi, Adellia Hosi, serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan karya akhir.
16. Untuk diri sendiri , yang telah berjuang meyakinkan diri bisa melewati dan mengerjakan tugas akhir hingga selesai.

Pontianak, 10 Januari 2025



LIE LIE
NIM. B102121100

Efektivitas Manajemen Talenta, *Work Life Balance* , dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Karyawan

LIE LIE

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang kompetitif ini, setiap perusahaan harus memiliki rencana yang efektif untuk berhasil dan bersaing. Penelitian ini adalah untuk menguji dampak manajemen talenta dan manajemen jam kerja pada kinerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dalam operasi *coffee shop*. Penulisan ini menggunakan metodologi kuantitatif, mengumpulkan data melalui kuesioner dari 153 peserta yang adalah karyawan *coffee shop*. Analisis data dilakukan melalui SmartPLS untuk menilai dampak faktor independen pada variabel dependen, termasuk kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengolahan data memperlihatkan jika manajemen talenta tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, namun keseimbangan kehidupan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen Talenta telah memperlihatkan korelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, oleh karena itu mempengaruhi kinerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja, yang dimediasi oleh kepuasan kerja, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Penulisan ini menawarkan wawasan yang signifikan ke dalam interaksi rumit antara berbagai faktor dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Effectiveness of Talent Management, Work Life Balance and Job Satisfaction as Mediating Variables on Employee Performance

LIE LIE

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRACT

In this competitive age of globalization, every firm must have an effective plan to succeed and compete. This research is to examine the impact of talent management and work hour management on employee performance, with the objective of enhancing job satisfaction and commitment in coffee shop operations. This research used a quantitative methodology, gathering data via questionnaires from 153 participants who were workers at coffee shop. Data analysis was conducted via SmartPLS to assess the impact of independent factors on the dependent variable, including work satisfaction as a mediating variable. The study's findings demonstrate that talent management does not significantly influence employee performance, however work-life balance positively and significantly affects employee performance. Talent management has shown a correlation with enhanced work satisfaction, therefore influencing performance. Moreover, work-life balance, mediated by job satisfaction, has a substantial favorable impact on employee performance. This research offers significant insights into the intricate interaction between various factors and employee performance.

Keywords : *Talent Management, Work Life Balance, Job Satisfaction, Employe Performance*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Efektivitas Manajemen Talenta, *Work Life Balance* , dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, usaha, khususnya coffee shop, harus memiliki strategi yang tepat agar dapat bertahan dan unggul dalam persaingan. Di Indonesia, terutama di Pontianak, jumlah coffee shop semakin meningkat, mencapai hampir 800 pada tahun 2022, yang menciptakan persaingan ketat antar bisnis. Salah satu faktorpenting yang dapat meningkatkan kinerja coffee shop adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan.

Karyawan *coffee shop* di Pontianak sebagian besar berusia antara 17 -30 tahun, yang berada dalam fase awal karir dan memiliki potensi untuk berkembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen talenta yang efektif sangat penting. Manajemen talenta mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan penempatan yang tepat, yang dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja *(work-life balance)* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri berperan sebagai mediasi antara manajemen talenta dan work-life balance, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan manajemen talenta di coffee shop, serta pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan coffee shop dalam bersaing di pasar.

2. Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas, peneliti berusaha untuk menjawab hal yang dapat terjadi pada kinerja karyawan khususnya pada *coffee shop* di Kota Pontianak yang dapat dipengaruhi oleh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja. Adapun rumusan masalah telah dibuat sebagai berikut:

1) Apakah manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2) Apakah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

3) Apakah manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
4) Apakah *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6) Apakah terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7) Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

2. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1) Untuk menguji dan menganalisis perilaku manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Untuk menguji danmenganalisis perilaku *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Untuk menguji dan menganalisis perilaku manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
4) Untuk menguji dan menganalisis perilaku *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap *kinerja karyawan* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metodologi kuantitatif, dengan menggunakan metode analisis data melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares SEM (PLS-SEM). Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk menilai dampak manajemen talenta dan work-life balance pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5.

Penilaian pada masing-masing indikator dalam setiap variabel menggunakan dua indikator manajemen talenta (Wahyudi et al., 2022), dua indikator work-life balance (Randonuwu et al., 2018), empat indikator kepuasan kerja (Gondokusumo & Sutanto, 2015), dan lima indikator kinerja karyawan (Wahyudi et al., 2022), Penelitian ini menghasilkan total 13 indikator. Subjek penelitian ini adalah pekerja coffee shop di Pontianak. Penelitian ini menggunakan strategi sampel non-probabilitas melalui purposive sampling karena adanya ketidakpastian pada jumlah responden. Penentuan sampel dalam hal ini bergantung pada rumus Hair, et al. (2019) di mana ukuran sampel dihitung dengan mengalikan jumlah indikator dengan 5-10, sehingga menghasilkan $n = 13 \times 10 = 130$ responden yang diperlukan untuk penelitian ini.

4. Hasil Penelitian

1) **Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan**: Penelitian menemukan bahwamanajemen talenta tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sampel 0,129, statistik T 1,367, dan nilai P 0,172 menunjukkan hubungan yang tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan manajemen talenta masih diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2) **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan**: Keseimbangan kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.
3) **Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja**: Manajemen talenta terbukti memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Penerapan manajemen talenta yang baik, seperti perekrutan dan pengembangan pekerja, dapat meningkatkan kepuasan kerj
4) **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja**: Keseimbangan kehidupan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menjaga keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
5) **Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja**: Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan kinerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
6) **Manajemen Talenta, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**: Manajemen talenta yang efektif, dengan kepuasan kerja sebagai mediator, terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja
7) **Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**: Keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang dimediasi oleh kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bersama dengan kepuasan kerja, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan jika manajemen talenta tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang memperlihatkan jika keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja memiliki korelasi yang baik dengan manajemen talenta dan keseimbangan kehidupan kerja, yang berfungsi

sebagai variabel mediasi yang meningkatkan hubungan ini. Disarankan untuk menilai pendekatan manajemen talenta yang telah diterapkan berdasarkan hasil ini. Perhatian harus diarahkan untuk menyempurnakan proses perekrutan dan membangun inisiatif yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Membangun lingkungan kerja yang mendorong kesejahteraan karyawan memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efisien. Penelitian selanjutnyadisarankan untuk menyelidiki manajemen talenta, dengan mempertimbangkan isu-isu seperti budaya perusahaan dan pendekatan implementasi yang lebih efektif.

DAFTAR ISI

Halaman
COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 135
INTRODUCTION 135
RESEARCH METHOD 138
RESULTS AND DISCUSSION 139
CONCLUSION 145
REFERENCES 146
LAMPIRAN