

Pengaruh Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Tegal

Fransiska Listianingsih^{1*}, Hawik Ervina Indiworo², Qristin Violinda³

^{1, 2, 3} Universitas PGRI Semarang, Indonesia

* fransiskalistianingsih01@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini untuk mengidentifikasi bagaimana manajemen talent pool, work life balance, dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talent pool, work life balance, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya kinerja sebagian karyawan meskipun rata-rata kinerja terlihat stabil, yang tercermin dari ketidaksesuaian penyelesaian tugas, pelanggaran jam kerja, rendahnya kerja sama, dan kurangnya kepedulian terhadap rekan kerja. Ketiga variabel independen dipilih karena literatur sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruhnya terhadap kinerja, sementara penelitian yang menguji ketiganya secara simultan, khususnya di PT Nasmoco Tegal, masih jarang dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan otomotif jasa bengkel di PT Nasmoco Tegal yang berjumlah 120 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbasis skala Likert, dilengkapi dengan observasi dan data sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, manajemen talent pool berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan proporsi variabilitas kinerja karyawan secara substansial, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan mengelola talent pool secara strategis, menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang mendukung, serta memastikan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Rekomendasi yang diberikan meliputi penguatan program pengembangan talenta, penyusunan kebijakan work life balance yang lebih fleksibel, dan peningkatan fasilitas kesejahteraan yang relevan dengan kebutuhan karyawan.

Keywords: *Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Pada era bisnis modern yang sarat persaingan global, perubahan signifikan, dan pesatnya perkembangan teknologi, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menjaga keberlanjutan dan kesuksesan organisasi (Ferils et al, 2022). Perubahan pola kerja dan kebutuhan karyawan yang semakin kompleks menuntut perusahaan menyelaraskan strategi SDM dengan tuntutan zaman (Khaeruman et al, 2024). Tantangan yang

dihadapi mencakup kemajuan teknologi, regulasi pemerintah, serta persaingan tenaga kerja yang ketat, baik di dalam maupun luar negeri. Pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat berdampak pada penurunan efektivitas, efisiensi, dan semangat kerja, bahkan meningkatkan risiko *turnover* (Saputro et al., 2022). SDM merupakan aset paling vital bagi keberlangsungan perusahaan, baik formal maupun non-formal, profit maupun non-profit. SDM tidak hanya menjalankan, tetapi juga merencanakan dan mengendalikan kegiatan perusahaan (Prajitno et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM yang optimal agar karyawan dapat memberikan hasil kerja maksimal dan meminimalisir keinginan untuk keluar. Salah satu masalah yang dihadapi PT Nasmoco Tegal adalah rendahnya kinerja karyawan, meskipun rata-rata terlihat stabil, sehingga perlu analisis lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain manajemen *talent pool*, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan (Adriano et al, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, di mana sebagian studi menemukan pengaruh signifikan, sementara sebagian lainnya tidak (Lukmiati et al., 2020; Marimin et al, 2020). Kesenjangan penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi ketiga faktor tersebut belum dieksplorasi secara mendalam, khususnya di PT Nasmoco Tegal. Penelitian ini bertujuan menjembatani kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh manajemen talent pool, work life balance, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama efektivitas pengelolaan SDM yang mencerminkan kualitas sikap mental, perilaku kerja, serta kemauan untuk terus meningkatkan hasil kerja (Dewantara et al, 2019). Di PT Nasmoco Tegal, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan operasional seperti pemasaran dan pelayanan mekanikal. Kinerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan, menguntungkan perusahaan maupun pekerja. Namun, pada kenyataannya, kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal masih belum optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh data internal perusahaan.

Tabel 1. Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT Nasmoco Tegal

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Frekuensi	Persentase
1.	Karyawan tidak menyelesaikan tugas (<i>job description</i>) yang diberikan dengan hasil yang maksimal.	120 Orang	3 orang	40 %
2.	Karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	120 Orang	4 orang	30 %
3.	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	120 Orang	5 orang	24 %
4.	Karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja.	120 Orang	5 orang	24 %
5.	Karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.	120 Orang	4 orang	30 %

Hasil observasi awal di PT Nasmoco Tegal menunjukkan adanya indikasi rendahnya kinerja sebagian karyawan, seperti tidak menyelesaikan target tepat waktu, pelanggaran jam kerja, rendahnya kehadiran, kurangnya kerja sama, dan minimnya kepedulian terhadap rekan kerja. PT Nasmoco Tegal, yang berlokasi di Jalan Martoloyo, Mintaragen, Kota Tegal, merupakan perusahaan otomotif yang tidak hanya bergerak di bidang penjualan mobil, tetapi juga layanan purna jual berupa jasa bengkel dan penyediaan suku cadang. Untuk meningkatkan kualitas kinerja, perusahaan perlu memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan yang meliputi kebutuhan fisik, mental, sosial, dan ekonomi.

Kesejahteraan karyawan mencakup tidak hanya aspek finansial seperti gaji atau tunjangan, tetapi juga kondisi kerja yang aman, jam kerja yang wajar, kesempatan pengembangan diri, dan

hubungan kerja yang harmonis (Maharani et al, 2024). Pemberian fasilitas dan layanan tambahan dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas (Jasmine et al., 2023). Program non-upah seperti kesehatan, konseling, dan rekreasi juga berperan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan (Sarker et al., 2021). Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan manajemen karyawan, sehingga peran manajemen SDM menjadi strategis dalam rekrutmen dan pengembangan talenta (Nawarcono et al, 2021). Observasi lanjutan menemukan adanya masalah disiplin, kurangnya profesionalisme seperti keterlambatan pelayanan, pelanggaran kode etik, dan rendahnya kesadaran terhadap pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyusun pedoman peningkatan kinerja yang optimal. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja mencakup manajemen talent pool, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan (Lie et al., 2025).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil beragam: manajemen *talent pool* (Hariani, 2022). Serta kesejahteraan karyawan menurut penelitian terdahulu menemukan jika terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun beberapa studi lain menemukan hasil yang berbeda (Sriwido et al, 2010; Ulvia et al, 2024). *Work life balance* juga menunjukkan pengaruh positif pada sebagian penelitian (Septiyana & Masdjojo, 2025). Namun tidak signifikan pada studi lainnya (Marimin et al, 2020). Perbedaan temuan ini menandakan perlunya penelitian lebih lanjut yang menguji ketiga faktor tersebut secara simultan, khususnya dalam konteks PT Nasmoco Tegal, melalui studi berjudul "Pengaruh Manajemen Talent Pool, *Work Life Balance*, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nasmoco Tegal."

Penelitian tentang pengaruh Manajemen Talent Pool, *Work Life Balance*, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Tegal menghadirkan kebaharuan dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan otomotif spesifik yang sebelumnya belum banyak diteliti. Pendekatan multidimensional ini menyoroti pentingnya pengelolaan talenta sebagai aset strategis melalui seleksi dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai kompetensi, sekaligus menekankan keseimbangan kehidupan kerja serta kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan sebagai faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menggunakan data dan praktik nyata di PT Nasmoco Tegal, sehingga hasilnya relevan secara kontekstual dan praktis untuk pengembangan manajemen SDM di perusahaan tersebut. Kebaharuan ini tidak hanya memperkaya literatur manajemen talenta dan kinerja, tetapi juga menawarkan panduan implementasi yang lebih holistik dan akurat untuk perusahaan sejenis

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talent Pool (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara objektif dengan dukungan data numerik (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan otomotif jasa bengkel (perbaikan kendaraan) di PT Nasmoco Tegal yang berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden adalah 120 orang. Teknik ini dipilih karena populasi relatif kecil dan penggunaan seluruh populasi dapat memberikan gambaran yang lebih akurat, representatif, serta mengurangi potensi bias. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen utama berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel

penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan terstruktur untuk mengukur persepsi responden terkait manajemen talent pool, work life balance, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan. Penggunaan kuesioner memungkinkan data diolah secara statistik guna mendukung analisis yang objektif dan terpercaya. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi nyata di lapangan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti profil perusahaan, laporan kinerja, dan data pendukung lainnya.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis SPSS.

1. **Uji Validitas.** Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan pada variabel yang digunakan dengan standar nilai signifikan. Ketika nilai signifikan pada indikator di variabel kurang dari 0,05 maka indikator tersebut dinyatakan valid.
2. **Uji Reliabilitas.** Reliabilitas diartikan sebagai ukuran kekonsistenan yang digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen dalam penelitian bisa dilakukan percobaan ulang sehingga diperlukan kemampuan dari peneliti agar konsisten, responsif serta berhati-hati dalam merumuskan pernyataan maupun pertanyaan skala dimana ketika terjadi kesalahan akibat tidak adanya konsistensi maka reliabilitas dari skala terbilang rendah. Suatu variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.
3. **Uji Normalitas.** Uji normalitas juga untuk menguji apakah sampel yang diambil dari populasi memiliki distribusi normal. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov melalui ketentuan jika signifikansi bernilai lebih dari 0,05 maka berdasarkan hasil analisis data dinyatakan memiliki distribusi normal. Koefisien beta atau terstandarisasi memiliki arti mengenai ukuran koefisien individual yang menunjukkan seberapa kuatnya setiap variabel bebas memiliki keterkaitan dengan variabel terikat. Tanda-tanda seperti tanda positif atau negatif juga penting dalam menggambarkan hubungan kedua variabel. Tanda positif menyatakan bahwa nilai variabel bebas lebih tinggi terkait dengan nilai variabel terikat yang lebih tinggi sehingga menunjukkan hubungan positif sedangkan tanda negatif menunjukkan hubungan negatif.
4. **Uji Heteroskedastisitas.** Berdasarkan pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah: 1). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. 2). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.
5. **Uji T (Parsial).** Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. apakah variabel X1, X2, X3 (Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan) benar benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial. Jika nilai Sig ta (0,05), maka terdapat pengaruh yang signifikan tetapi, jika nilai Sig ta (0,05), maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Hair et al., 2021).
6. **Uji F.** Uji F menjadi uji signifikansi simultan menggunakan ANOVA untuk evaluasi perbedaan kelompok apakah sudah dapat dikatakan signifikan secara statistik dimana perbedaan kelompok ini menyebabkan varian kelompok yang dipakai dalam pengukuran besarnya perbedaan sampel kelompok rata-rata satu dengan lainnya (Hair et al., 2021).

7. **Uji Koefisien Determinasi (R^2).** Koefisien determinasi (R^2) mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai berkisar antara 0–1. Nilai R^2 kecil menunjukkan kemampuan prediksi yang terbatas, sedangkan nilai mendekati 1 menandakan variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variabel dependent.
8. **Analisis Regresi Linear Berganda.** Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi bivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat dengan memperkirakan koefisien persamaan garis lurus (Andariyani et al, 2024). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya meliputi manajemen talent pool, work life balance, dan kesejahteraan karyawan. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan pada 1 Agustus 2025 dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh 120 karyawan otomotif PT Nasmoco Tegal. Indikator pernyataan diadaptasi dari penelitian terdahulu, mencakup empat variabel: manajemen talent pool, work life balance, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki 3 indikator dengan 2 pernyataan per indikator, sehingga total terdapat 24 pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	119
2	Perempuan	1
Total		120

Mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki (119 orang) dan hanya 1 perempuan, menunjukkan dominasi gender laki-laki di PT Nasmoco Tegal. Komposisi ini dapat memengaruhi dinamika organisasi dan kebijakan internal terkait manajemen *talent pool*, *work life balance*, serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang sensitif terhadap isu gender untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
19-30	47	39,1%
31-40	52	43,3%
41-50	14	11,6%
>50	7	5,8%
Total	100%	

Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (52 orang), diikuti 19–30 tahun (47 orang), 41–50 tahun (14 orang), dan >50 tahun (7 orang). Komposisi ini menunjukkan SDM PT Nasmoco Tegal berada pada usia produktif dengan pengalaman dan kemampuan adaptasi yang baik, sehingga menjadi peluang bagi manajemen untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karier guna meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	74	61,6%
2	D3	91	35,8%
3	S1	106	1,6%
4	S2	1	0,83%
Total		120	100%

Mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (74 orang), diikuti D3 (43 orang), S1 (2 orang), dan S2 (1 orang). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Nasmoco Tegal memiliki pendidikan menengah hingga diploma, yang dinilai cukup memadai untuk mendukung profesionalisme, pengambilan keputusan, dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan.

Tabel 5. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	63	52,5%
2	>5 Tahun	57	47,5%
Total		120	100%

Berdasarkan Tabel, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (57 orang), sedangkan 63 orang bekerja selama 1–3 tahun, dan tidak ada yang kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan seluruh karyawan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga telah memahami sistem kerja dan mampu beradaptasi dengan baik. Dominasi pegawai berpengalaman ini berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Manajemen Talent Pool	MPJ.1	0,606	0,177	Valid
	MJP.2	0,447	0,177	Valid
	MJP.3	0,365	0,177	Valid
	MJP.4	0,210	0,177	Valid
	MJP.5	0,337	0,177	Valid
	MJP.6	0,416	0,177	Valid
Work Life Balance	WLB.1	0,526	0,177	Valid
	WLB.2	0,456	0,177	Valid
	WLB.3	0,527	0,177	Valid
	WLB.4	0,395	0,177	Valid
	WLB.5	0,492	0,177	Valid
	WLB.6	0,449	0,177	Valid
Kesejahteraan Karyawan	KES.1	0,351	0,177	Valid
	KES.2	0,491	0,177	Valid
	KES.3	0,369	0,177	Valid
	KES.4	0,337	0,177	Valid
	KES.5	0,375	0,177	Valid
	KES.6	0,467	0,177	Valid
Kinerja Karyawan	KIN.1	0,432	0,177	Valid
	KIN.2	0,499	0,177	Valid
	KIN.3	0,578	0,177	Valid
	KIN.4	0,578	0,177	Valid
	KIN.5	0,590	0,177	Valid
	KIN.6	0,617	0,177	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel Manajemen Talent Pool (X1), Work Life Balance (X2), Kesejahteraan Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,177). Hal ini menunjukkan bahwa semua item valid dan

memiliki keterkaitan signifikan dengan total skor variabel, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Talent Pool	0,647	Reliabel
Work Life Balance	0,746	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,815	Reliabel

Berdasarkan hasil pada Tabel, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga memenuhi syarat reliabilitas. Manajemen Talent Pool memiliki nilai 0,647, *Work Life Balance* 0,746, dan Kesejahteraan Karyawan 0,731, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Kinerja Karyawan memperoleh nilai tertinggi, yaitu 0,815, menandakan instrumen sangat andal. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel secara konsisten.

Tabel 8. Uji Normalitas. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,96865136
N		120
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,042
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel diatas , uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima, sehingga residual model regresi terdistribusi normal dan syarat normalitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk analisis lanjutan, termasuk pengujian hipotesis.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Manajemen Talent Pool	0,918	1,090	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Work Life Balance	0,857	1,167	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kesejahteraan Karyawan	0,895	1,117	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , yaitu Manajemen Talent Pool (Tolerance 0,918; VIF 1,090), *Work Life Balance* (Tolerance 0,857; VIF 1,167), dan Kesejahteraan Karyawan (Tolerance 0,895; VIF 1,117). Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,170	2,016		-0,084	0,933
	X1	0,038	0,058	0,064	0,666	0,507
	X2	-0,028	0,055	-0,051	-0,509	0,612
	X3	0,055	0,058	0,092	0,943	0,348

Berdasarkan Tabel di atas, uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi mengenai kesamaan Coefficients telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,111	3,324
Manajemen Talent Pool	0,316	0,095
Work Life Balance	0,348	0,091
Kesejahteraan Karyawan	0,102	0,096

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan Hasil menunjukkan: 1). Konstanta 6,111, menggambarkan nilai kinerja karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. 2). Manajemen Talent Pool (X1) memiliki koefisien 0,316, artinya setiap peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,316 satuan. 3). *Work Life Balance* (X2) memiliki koefisien 0,348, menjadi variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja. 4). Kesejahteraan Karyawan (X3) memiliki koefisien 0,102, menunjukkan pengaruh positif namun paling kecil dalam model. Dengan demikian, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal adalah *Work Life Balance*, diikuti oleh Manajemen Talent Pool, sedangkan Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh paling lemah meski tetap positif.

Tabel 12. Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standard Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6,111	3,324	-	1,839	0,069
Manajemen Talent Pool	0,316	0,095	0,275	3,318	0,001
Work Life Balance	0,348	0,091	0,328	3,817	0,000
Kesejahteraan karyawan	0,102	0,096	0,089	1,063	0.290

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh kesimpulan: 1). Manajemen Talent Pool ($t = 3,318$; $\text{sig.} = 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, program pelatihan dan pengembangan yang seimbang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. 2). *Work Life Balance* ($t = 3,817$; $\text{sig.} = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu menurunkan stres, meningkatkan semangat, dan memperbaiki hasil kerja. 3). Kesejahteraan Karyawan ($t = 1,063$; $\text{sig.} = 0,290$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan belum cukup kuat memengaruhi kinerja, kemungkinan karena faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau beban kerja yang lebih dominan.

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	V Mean Square	F	Sig.
Regression	167,730	3	55,910	14,063	000 ^b
Residua	461,195	116	3,976		
Total	628,925	119			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel ANOVA, diperoleh F hitung sebesar 14,063 dengan p-value 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, serta model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.267	.248	1,994

a. Predictors : (Constant), Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, Kesejahteraan Karyawan.

Berdasarkan output SPSS pada tabel Model Summary, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,248 menunjukkan bahwa 24,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan, sedangkan 75,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Nilai R sebesar 0,516 mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas dengan kinerja karyawan. Sementara itu, *Standard Error of the Estimate* sebesar 1,994 menunjukkan deviasi rata-rata prediksi model dari nilai aktual. Secara keseluruhan, model ini dinilai cukup baik meski masih ada pengaruh signifikan dari variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talent Pool terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen talent pool (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,318 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berada di bawah batas ketentuan yaitu 0,05. Ini berarti bahwa manajemen talent pool secara statistik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam manajemen talent pool akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,316 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap tidak berubah. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa sekumpulan orang yang bakat mereka dapat dikembangkan sehingga menjadi investasi dalam suatu perusahaan di masa depan. Dalam hal tersebut, talent pool itu sendiri tidak dapat dipisahkan dari manajemen talenta. Karena hal itu merupakan hasil seleksi awal program manajemen bakat. Sekelompok orang bertalenta (talent pool) itu dibentuk atau dipilih dalam rangka memusatkan aktivitas latihan dan pengembangan (*development*) "sumber daya manusia (SDM)" dan menjaganya atau mempertahankannya dengan jelas di dalam lembaga atau perusahaan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,817 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas ketentuan yaitu 0,05. Ini berarti bahwa *work life balance* secara statistik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,348 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam *work life balance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,348 poin, dengan syarat variabel lainnya tetap tidak berubah. Hasil penelitian ini

selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan fokus dan kinerja kerja karyawan (Mustamin et al, 2024). Karyawan yang mampu mengatur dua aspek tersebut secara seimbang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, serta lebih mampu menghadapi tekanan kerja.

Selain itu, temuan dari penelitian terdahulu juga mendukung hasil ini, dengan menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama karena keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan komitmen kerja (Fabanyo et al., 2025). Dari hasil deskriptif, indikator yang paling dominan dalam variabel *work life balance* adalah keseimbangan waktu, dengan skor rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan pegawai tetap produktif tanpa mengorbankan kepentingan pribadi, sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t terhadap variabel kesejahteraan karyawan (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,290. Nilai signifikansi tersebut jauh di atas ambang batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Artinya, meskipun kesejahteraan karyawan telah diperhatikan, hal tersebut belum cukup kuat untuk memberikan perubahan nyata terhadap peningkatan hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratama et al, 2023). Peneliti tersebut menekankan bahwa faktor lain di luar kesejahteraan cenderung lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja. Dukungan terhadap hasil ini juga diperoleh dari penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak selalu menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja yang optimal, terutama jika aspek lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan lebih memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dalam penelitian ini, kesejahteraan karyawan tidak **terbukti** memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja, yang mungkin disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa kesejahteraan yang mereka terima belum menjadi prioritas utama atau belum cukup dirasakan secara langsung dalam menunjang pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Secara Simultan Manajemen Talent Pool, Work Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 14,063 dengan signifikansi 0,000, < 0,05. Ini membuktikan bahwa variabel manajemen talent pool, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi satu faktor, melainkan kombinasi ketiga variabel. Ketika karyawan dipilih dalam rangka memusatkan aktivitas latihan dan pengembangan dan merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan pribadi, memperoleh kesejahteraan yang layak, maka kinerja cenderung meningkat. Ketiganya saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh manajemen talent pool, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Tegal secara simultan dan parsial, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen talent pool, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, manajemen talent pool berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil seleksi awal program manajemen bakat, pembentukan, dan pemeliharaan kelompok karyawan bertalenta melalui aktivitas pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Keempat, kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,290 > 0,05$. Meskipun penting, dalam konteks penelitian ini, tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya berfokus pada tiga variabel independen, yakni manajemen talent pool, *work life balance*, dan kesejahteraan karyawan, serta dilakukan pada satu objek penelitian yaitu PT Nasmoco Tegal. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, memperluas jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian, serta menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-12. <https://doi:10.4102/sajems.v23i1.3028>
- Andariyani, I. M., Wahab, W., Safrizal, S., Gusnafitri, G., & Martha, D. (2024). Optimalisasi Manajemen Dalam Peningkatan Pendapatan dan Kepuasan Pelanggan Di Cafe Candu Kopi Pekanbaru. *Jurnal IPMAS*, 4(2), 89-98. <https://doi.org/10.54065/ipmas.4.2.2024.473>
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312-319. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap peningkatan employee performance melalui employee engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(2), 821-853. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.61966>
- Ferils, M., Ramayani, I., & Mandar, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. *Jurnal*

- E-Bussiness Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 31-38. <https://doi.org/10.59903/ebussiness.v2i1.23>
- Hariani H, G. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.847>
- Jasmine, A. R. K., Fadhillah, A. S., Habibillah, M. Z., Subiantoro, S. S., & Farisandy, E. D. (2023). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(2), 59-66. <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i2.1087>
- Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi*, 3(2). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Lie, L., Yakin, I., Mufrihah, M., Shalahuddin, A., & Mayasari, E. (2025). Efektivitas Manajemen Talenta, Work Life Balance, Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 135–148. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i1.4941>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Dicky, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibidak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3). https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja pada kinerja karyawan bank muamalat surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703-708. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Mustamin, M., & Nur, M. A. . (2024). Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan Desa Melalui Pelatihan Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran . *Jurnal IPMAS*, 4(2), 71–79. <https://doi.org/10.54065/ipmas.4.2.2024.364>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Prajitno, M., Nugroho, E., & Widjaja, L. K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial di PT Kohjing Visi Media Jember. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(5), 4296–4304. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5.6213>
- Pratama, D. Y., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang Belas Kata. *Jurnal EBI*, 5(1), 38-49. <https://doi.org/10.52061/ebi.v5i1.114>
- Saputro, R., & Najicha, F. U. (2022). Penerapan Rasa Bela Negara Pada Generasi Muda Di Era Globalisasi. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(2), 207-211. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i2.7715>
- Sarker, S., Ahuja, M., Sarker, S., & Bullock, K. M. (2021). Work-life balance: An overview. *Navigating work and life boundaries: Insights for distributed knowledge professionals*, 1-24.

- Septiyana, A., & Masdjojo, G. N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Milenial di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(5), 4029–4041. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5.5795>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Metode Penelitian Sugiyono.” *Metode Penelitian*.
- Ulviah, E., & Hamdan , H. (2024). Hubungan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Praktik Mandiri Bidan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–8. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.344>