

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILLENIAL DI POINT COFFEE SE- KOTA SEMARANG

Dimas Prasetyo, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono

Universitas Dian Nuswantoro

Email: 211201905789@mhs.dinus.ac.id Fbr10@dsn.dinus.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh stress kerja terhadap karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 58 orang karyawan generasi milenial di Point Coffee Kota Semarang. Pengujian instrument dalam penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta, *work life balance*, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh manajemen talenta, *work life balance*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dalam proses belajar mengajar dan melakukan penerapan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen talenta, *work life balance*, stres kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to find out how talent management influences employee performance, the effect of work-life balance on employee performance, and the effect of work stress on employees. This research was conducted on 58 millennial-generation employees at Point Coffee in Semarang City. Testing the instrument in the study was carried out by testing the validity and reliability tests. The method used in this research is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. The results of the study show that talent management, work-life balance, and work stress have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are expected to provide information and contribute to the development of knowledge related to the influence of talent management, work-life balance, and work stress on employee performance. The results of this research are also expected to assist in the teaching and learning process and to apply knowledge, especially human resource management related to talent management, work-life balance, work stress, and employee performance.

Keywords: Talent Management, Work Life Balance, Work Stress, Employee Performance

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini terjadi suatu persaingan yang sangatlah ketat yang mengharuskan seluruh perusahaan merancang strategi yang tepat agar dapat unggul dalam persaingan (Novendri, 2020). Pemanfaatan perkembangan teknologi informasi merupakan hal yang dibutuhkan oleh pelaku usaha (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022). Hal ini juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang F&B khususnya kedai kopi yang setiap tahunnya selalu mengalami kenaikan jumlah kedai di Indonesia. Perusahaan yang ingin mensukseskan dan bertahan akan posisi kedudukannya di pasar dunia harus merencanakan secara strategis dan sumberdaya yang optimal (Ahlvik et al., 2016).

Point Coffee di Kota Semarang baru ada di tahun 2019 dengan kata lain, usia kedai kopi ini masih terbilang muda dan tentu memiliki banyak pesaing bisnis yang sudah berdiri sejak lama, sehingga agar dapat bersaing, Point Coffee perlu memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam performa kerja suatu perusahaan. Dasar pertumbuhan perusahaan yang sangat penting melainkan sumberdaya manusia (SDM). Untuk menentukan SDM yang baik, penting guna mencocokkan *knowledge*, *skill* dan keterampilan karyawan. (Novendri et al., 2020). Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa, 50% pekerja Indonesia berusia di bawah 30 tahun, yang berarti generasi milenial adalah pekerja aktif yang mengawasi SDM di perusahaan. Berdasar pada hasil penelitian awal yang dilaksanakan di Point Coffee se-Kota Semarang, mayoritas pekerja memiliki usia antara 20 hingga 28 tahun. Itu sebabnya milenial adalah harapan perusahaan.

Untuk dapat mempertahankan posisi perusahaan di pasar, perusahaan harus dapat memenangkan tantangan perang talenta dan untuk memenangkan perang talenta ini, perlu diterapkannya manajemen talenta dalam sebuah perusahaan (Octavia & Susilo, 2018). Manajemen talenta adalah proses yang memastikan kemampuan organisasi untuk memenuhi peran kunci sebagai pemimpin masa depan organisasi dan tugas-tugas yang mendukung kompetensi inti organisasi (Octavia & Susilo, 2018). Selain itu, manajemen talenta juga merupakan pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang bertalenta untuk mencapai kinerja terbaik perusahaan (Muhyi, 2016 dalam (Octavia & Susilo, 2018). Manajemen talenta dapat diterapkan mulai dari proses rekrutmen melalui penempatan karyawan, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan karir hingga pensiun karyawan (Haziroh, Putra, & Budiantoro, 2021). Sedangkan, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan di beberapa cabang *Point Coffee* di Kota Semarang, perusahaan seperti masih belum menerapkan manajemen talenta karena karyawan tidak diberikan pelatihan kerja berkelanjutan dan tidak diberikan kejelasan dalam hal jenjang karir. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja dari para karyawan di *Point Coffee* di Kota Semarang.

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan, perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut *Work Life Balance* karena dengan tidak adanya keseimbangan tersebut, dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga berdampak pula pada kinerja perusahaan (Lukmiati, 2020). Hal ini sesuai dengan survey yang dilakukan oleh Mujib, Purusa, Prayogi, & Setyahuni (2022) mengungkapkan bahwa terdapat tiga hal yang diminta karyawan pada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, dan salah satunya adalah *Work Life Balance*. Hal ini pun harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggungjawab pekerjaan namun juga tanggungjawab pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu pribadi di luar pekerjaan. Namun, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan dari beberapa cabang *Point Coffee* di Kota Semarang, para karyawan menyatakan bahwa sejak bekerja di perusahaan tersebut, mereka kurang memiliki waktu luang untuk keluarga. Hal ini dikarenakan para karyawan sering diharuskan lembur, sehingga waktu luang untuk keluarga pun berkurang.

Selain *Work Life Balance*, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, organisasi harus menjaga tingkat *kestress-an* pekerjaan yang diderita karyawan karena stres kerja bisa memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja dan terpaut dari bagaimana penyikapan seorang karyawan pada permasalahan tersebut (Filliantoni & Hartono, 2019). Sari, Lengkong, & Sepang (2017) menemukan bahwa kinerja pekerja memburuk ketika dia dipengaruhi oleh stres kerja. Semakin besar tingkat *kestress-an* karyawan, semakin lemah keadaan tubuh dan mental karyawan tersebut, sehingga kinerjanya terganggu. Di sisi lain, jika stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, tingkat stres kerja tertentu juga penting guna memberikan suatu dorongan kepada karyawan supaya melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih rajin. Akibatnya tingkat stress kerja inilah yang perlu dijaga oleh perusahaan terhadap para karyawannya (Sormin et al., 2017). Sedangkan, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di beberapa cabang *Point Coffee* di Kota Semarang, para karyawan merasa mudah merasa lelah saat bekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan mengalami stress di tempat kerja karena mudah merasa lelah pada saat bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Nugraha Tamala & Ahmad Fadili (2021) menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savitri & Suherman (2018) yang mendapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dari manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Schiemann (2014) juga menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk *work life balance*, Lukmiati et al. (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan milenial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel stres kerja,

Mayangsari & Amalia (2018) mendapat hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Filliantoni & Hartono (2019) dalam penelitiannya mendapat hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil positif ini didapat karena stres kerja yang dialami oleh karyawan masih dalam batas yang wajar. Berdasarkan yang telah dijabarkan sebelumnya, pada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan guna mencari tahu masing-masing pengaruh dari manajemen talenta, *work life balance*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan millennial di Point Coffee se-Kota Semarang.

Manajemen talenta yakni tentang memilih dan mengembangkan orang-orang yang dianggap berbakat dalam organisasi untuk menciptakan sekumpulan orang yang bakatnya bisa dikembangkan menjadi investasi dalam organisasi. Kelompok orang yang memiliki bakat ini disebut juga *talent pool* (Octavia & Susilo, 2018). *Talent pool* dibentuk untuk secara jelas memfokuskan pelatihan dan pengembangan staf di dalam perusahaan, mengurangi pergantian karyawan dan mempertahankan talenta terbaik (McCartney dan Garrow, 2006 dalam Octavia & Susilo, 2018). Adanya *talent pool* ini sangatlah berguna untuk perusahaan, terpenting untuk melakukan identifikasi terhadap karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk dapat menjadi CEO perusahaan. Tak hanya kualitas *leadership* yang harus dipunyai seorang pemimpin, tetapi juga banyak keterampilan dan kemampuan lain yang sangat penting bagi seorang pemimpin (Silzer dan Dowell, 2009 dalam Octavia & Susilo, 2018). Di berbagai perusahaan, konsep *talent pool* telah diperluas untuk mencakup beberapa *talent pool*, seperti kumpulan bakat manajerial, *talent pool* operasi bisnis, *talent pool* tenaga kerja yang beragam, dan *talent pool* manajerial. Namun, banyak perusahaan sering menggunakan konsep level organisasi yang dicapai karyawan; beberapa menyebutnya *acceleration pools* (Byham, et al, 2002 dalam Octavia & Susilo, 2018). Terdapat lima dimensi untuk mengukur manajemen talenta, yaitu: (1) sumber atau *sourcing*, (2) menyertakan atau *aligning*, (3) memelihara atau *retain*, (4) belajar dan berkembang atau *learn and develop*, dan (5) penghargaan atau *reward* (Berger, 2011 dalam Savitri & Suherman, 2018).

Work life balance adalah dukungan organisasi dalam hal-hal yang mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, seperti jam kerja yang fleksibel, mengurus tanggungan dan liburan untuk alasan keluarga/pribadi (Berk & Gundogmus, 2018). *Work life* juga disebut sebagai model kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya dengan tanggung jawab karyawan lainnya, seperti merawat anak atau orang tua (Mendis & Weerakkody, 2017). Sehingga dapat dikatakan *work life balance* ialah bentuk dari kebijakan dari perusahaan supaya karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu di luar pekerjaan (Ardiansyah, 2020). *Work-life balance* ini mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, memiliki waktu luang untuk bersantai, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Vyas et al., 2017). Terdapat tiga dimensi untuk mengukur *work life balance*, yaitu: (1) *time*

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

balance, (2) *involvement balance*, dan (3) *satisfaction balance* (Carter, et all, 2008 dalam Ariawaty et al., 2019).

Stres adalah keadaan psikologis yang kurang nyaman yang menindas diri dan jiwa melebihi batasan kemampuannya. Apabila dilakukan tanpa solusi, itu mempengaruhi kesehatan. Stres tidak terjadi begitu saja, ada beberapa penyebab yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, salah satunya adalah pekerjaan. Stres kerja dapat muncul karena beban kerja yang terlalu tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau adanya ketidakamanan finansial. Stres kerja juga bisa disebabkan oleh problem keluarga, pertikaian dengan diri sendiri, pertikaian dengan rekan kerja atau masalah keuangan (Putri & Sary, 2020). Stres kerja dapat timbul di mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi maupun lingkungan, tanpa memandang kapan stres itu terjadi. Aspek internal berasal dari dalam, seperti halnya *pressure* yang diderita oleh individu itu sendiri. Sementara itu, ada faktor eksternal di luar peristiwa itu sendiri, seperti tuntutan kerja pengawas yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan ketidakamanan ekonomi (Sari, Haziroh, Pramadanti, & Putra, 2021). Untuk mengukur stress kerja, terdapat empat dimensi yang digunakan, yaitu (1) stress yang diakibatkan oleh organisasi, (2) stress yang diakibatkan oleh tuntutan tugas, (3) stress yang diakibatkan oleh individu, dan (4) stress yang diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan guna melakukan dan menyelesaikan tugas kerja yang diberikan serta kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Prestasi juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang merupakan bukti kemampuan mereka. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya (Febriana & Rosada, 2021). Hasil kerja yang dicapai dapat bersifat kuantitatif atau kualitatif, tergantung dari tugas perusahaan (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017). Tinjauan kinerja memiliki banyak manfaat. Salah satunya yakni mereka mendukung perusahaan untuk menciptakan keputusan terkait bagaimana mempekerjakan karyawan berdasarkan pada tugas yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan tujuan akhir. Penilaian kinerja bisa memberi organisasi beeta tentang keterampilan karyawan sehingga program pengembangan bisa dioptimalkan dan gaji disesuaikan. Selain itu, penilaian performa kerja karyawan juga membantu dalam merencanakan kebijakan organisasi, seperti perubahan kompensasi dan keputusan rotasi. Mutasi; Dukungan keuangan; dan mendelegasikan tugas, membantu mendiagnosis kesalahan pemrograman karyawan, menerima umpan balik yang tepat sasaran terkait kinerja sebelumnya, dan untuk tujuan riset pribadi. (Robbins & Judge, 2017 dalam Sani Putri & Poerwita Sary, 2020). Kinerja karyawan diukur melalui empat dimensi, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tingkat kehandalan bekerja, dan (4) sikap kerja karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Metode

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, dimana informasi yang didapat kemudian dinyatakan dengan angka atau skor. Dalam penelitian ini digunakan

skala Likert untuk mengukur persepsi atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode pengumpulan data primer. Data ini didapat menggunakan sistem menyebar kuesioner terhadap karyawan Point Coffee se- Kota Semarang. Variabel dalam penelitian ini nantinya akan diukur menggunakan dimensi sebagai berikut; untuk mengukur manajemen talenta, dimensi yang digunakan adalah (1) sumber atau *sourcing*, (2) menyertakan atau *aligning*, (3) memelihara atau *retain*, (4) belajar dan berkembang atau *learn and develop*, dan (5) penghargaan atau *reward* (Berger, 2011 dalam Savitri & Suherman, 2018). Selanjutnya, untuk mengukur *work life balance*, dimensi yang digunakan adalah (1) *time balance*, (2) *involvement balance*, dan (3) *satisfaction balance* (Carter, et all, 2008 dalam Ariawaty et al., 2019). Untuk mengukur stres kerja, dimensi yang dipergunakan antara lain; (1) stress yang diakibatkan oleh organisasi, (2) stress yang diakibatkan oleh tuntutan penugasan, (3) stress yang diakibatkan oleh personal, dan (4) stress yang diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan (Enhassi, et all, 2015 dalam Sani Putri & Poerwita Sary, 2020). Dan untuk mengukur kinerja karyawan, dimensi yang digunakan adalah; (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tingkat kehandalan bekerja, dan (4) sikap kerja karyawan (Husnan, 2002, dalam Krisnawati et al., 2021).

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh karyawan yang ada di Point Coffee di Kota Semarang merupakan karyawan generasi milenial yang berjumlah 58 orang. Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda yang diukur dengan menggunakan software SPSS 25. Analisis deskriptif dipakai guna melakukan deskripsi atau mengkarakterisasi suatu variabel sementara analisis konfirmatori menentukan sejauh mana hubungan antar variabel. menggunakan beberapa teknik analisis regresi linier. Selain itu, dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan guna mencari tahu validitas masing-masing alat penelitian. Terakhir, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F dilakukan guna melakukan pengujian apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak. (Ghozali, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrumental yang dilakukan, uji validitas variabel Manajemen Talenta (X1) dinyatakan valid dengan minimal 8 unsur kalimat, karena nilai seluruh unsur r hitung $> 0,3$. Untuk hasil uji validitas variabel *work life balance* (X2), 6 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai semua item r -hitung $> 0,3$. Uji validitas untuk variabel stress kerja (X3) Sampai dengan 8 pernyataan dinyatakan valid karena semua elemen memiliki nilai r hitung $> 0,3$. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena semua item memiliki nilai r -hitung $> 0,3$.

a. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian instrument yang telah dilakukan yaitu uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan rincian, Manajemen

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

Talenta (X1) memiliki nilai 0,8053, *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai 0,7747. Stres Kerja (X3) memiliki nilai 0,7679. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,6954.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan karakteristik responden dari berbagai aspek, antara lain usia, lama bekerja, pendapatan, dan lokasi outlet tempat bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 - 21 Tahun	0	0%
2	22 - 26 Tahun	36	62%
3	27 - 31 Tahun	12	21%
4	32 - 39 Tahun	10	17%
	Total	58	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan di Point Coffee se-Kota Semarang memiliki rentang usia 22 – 39 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner sudah sesuai dengan topik penelitian karena merupakan karyawan generasi milenial. Mayoritas responden memiliki rentang usia 22 -26 tahun dengan jumlah 62%. Hal ini dapat dikarenakan Point Coffee di Kota Semarang memang mengutamakan karyawan muda untuk dipekerjakan agar lebih produktif.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	8	14%
2	1 - 3 Tahun	27	47%
3	4 - 6 Tahun	16	28%
4	7 - 9 Tahun	2	3%
5	> 9 Tahun	5	9%
	Total	58	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan di Point Coffee Kota Semarang mayoritas sudah bekerja selama 1 – 3 tahun dengan jumlah 47%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Point Coffee Kota Semarang dapat dikatakan sudah profesional dalam melakukan pekerjaannya karena telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
----	------------	-----------	----------------

1	< 2.000.000	0	0%
2	2.000.000 - 4.000.000	40	69%
3	> 4.000.000	18	31%
Total		58	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Point Coffee Kota Semarang memiliki pendapatan 2.000.000 – 4.000.000 yaitu sebanyak 69%. Dan berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, Point Coffee Kota Semarang telah memberikan upah kerja bulanan sesuai dengan aturan pemerintah yaitu UMR Kota Semarang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Outlet

No	Lokasi Outlet	Frekuensi	Persentase (%)
1	Semarang Tengah	10	17%
2	Semarang Timur	8	14%
3	Semarang Barat	24	41%
4	Semarang Utara	4	7%
5	Semarang Selatan	12	21%
Total		58	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa Point Coffee Kota Semarang memiliki outlet di berbagai wilayah, dan lebih banyak responden yang bekerja di Semarang Barat dengan jumlah 41% karena di wilayah tersebutlah paling banyak terdapat outlet Point Coffee dengan jumlah 8 outlet dan masing-masing outlet memiliki 3 karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.854	0.73	0.715	1.82035

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Manajemen Talenta, Work Life Balance

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,730 atau sama dengan 73%. Hal ini memperlihatkan bahwa Manajemen Talenta (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) mampu menjelaskan variasi dari variabel

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73%, dan sisanya yaitu 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari beberapa uji analisis regresi linier yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berikut:

Tabel 6. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.298	2.099		4.907	0.000
Manajemen Talenta	0.176	0.083	0.192	2.914	0.003
Work Life Balance	0.172	0.121	0.280	2.601	0.002
Stress Kerja	0.375	0.111	0.319	5.172	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a \text{ (constant)} + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$ Sehingga, persamaannya adalah:

$Y = 10.298 + 0.176 X_1 + 0.172 X_2 + 0.375 X_3$

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.298	2.099		4.907	0.000
Manajemen Talenta	0.176	0.083	0.192	2.914	0.003
Work Life Balance	0.172	0.121	0.280	2.601	0.002
Stress Kerja	0.375	0.111	0.319	5.172	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, variabel Manajemen Talenta (X1) menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh sebesar 2,914. Sedangkan rumus t tabel ($a/2;n-k-1$) yaitu (0,05;54) memperoleh t tabel 2,00488 sehingga t hitung > t tabel. Selanjutnya nilai sig. yang diperoleh adalah 0,03 lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%). Sehingga variabel Manajemen Talenta (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 19,2%.

Selanjutnya untuk variabel *Work Life Balance* (X2) menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh sebesar 2,601. Sedangkan rumus t tabel ($a/2;n-k-1$) yaitu (0,05;54) memperoleh t tabel 2,00488 sehingga t hitung > t tabel. Selanjutnya nilai sig. yang diperoleh adalah 0,002 lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%). Sehingga variabel *Work Life Balance* (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 28%.

Variabel Stres Kerja (X3) menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh sebesar 5,172. Sedangkan rumus t tabel ($a/2;n-k-1$) yaitu (0,05;54) memperoleh t tabel 2,00488 sehingga t hitung > t tabel. Selanjutnya nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%). Sehingga variabel Stres Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 31,9%.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis simultan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	483.975	3	161.325	48.684	0.000
Residual	178.939	54	3.314		
Total	662.914	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Manajemen Talenta, Work Life Balance

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, F hitung memiliki nilai 48.684. Sedangkan rumus F tabel ($a/2;n-k-1$) yaitu (0,05;54) memperoleh F tabel 2,77576 sehingga t hitung > F tabel. Selanjutnya nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 (alpha 5%). Sehingga variabel Manajemen Talenta (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Stress Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 73%.

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa manajemen talenta (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,914 > 2,0048$ dengan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,003 < 0,05$. Hal ini terjadi dikarenakan saat baru menjadi karyawan, perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan berkelanjutan agar karyawan dapat mengembangkan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi baik. Pengaruh antara manajemen talenta (X1) terhadap kinerja karyawan pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri NugrahaTamala & Ahmad Fadili (2021) bahwa manajemen talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Savitri & Suherman (2018) pun mendapat hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk variabel *work life balance*, hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,601 > 2,0048$ dengan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,002 < 0,05$. Hal ini dapat dikarenakan jam kerja yang dijalani karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 8 jam. Selain itu, karyawan pun memiliki aktivitas lain yang positif di luar pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan karyawan memiliki keseimbangan dalam menjalani hidupnya. Pengaruh antara *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyawati (202) bahwa dengan karyawan milenial memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan menjadi baik. Hal ini pun sejalan dengan penelitian Lukmiati, et al (2020) yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengolahan data untuk variabel stres kerja (X3) membuktikan bahwa stres kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,172 > 2,0048$ dengan nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikarenakan perusahaan memperlakukan karyawannya secara adil sehingga karyawan dapat terhindar dari stres kerja. Selain itu, perusahaan pun memberikan waktu yang sesuai dengan bobot pekerjaan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat terhindar dari stres kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Filliantoni & Hartono (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Wila et al. (2021), menurutnya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: pertama, manajemen talenta mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Point Coffee se-Kota Semarang, dengan kata lain perusahaan mampu menerapkan manajemen talenta dengan baik sehingga dengan adanya manajemen talenta, dapat meningkatkan kinerja karyawan; kedua, *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Point Coffee Kota Semarang, dengan kata lain perusahaan mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, sehingga hal ini dapat menciptakan kinerja kerja yang baik; ketiga, stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Point Coffee Kota Semarang, pengaruh positif ini timbul dikarenakan perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sehingga karyawan merasa diterima dan dapat terhindar dari stres kerja dan dapat menciptakan kinerja kerja yang baik.

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlvik, C., Smale, A., & Sumelius, J. (2016). Aligning Corporate Transfer Intentions And Subsidiary Hrm Practice Implementation In Multinational Corporations. *Journal of World Business*, 51(3), 343–355. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.04.003>
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, 1(2), 174-186. <https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect Of Work-Life Balance On Organizational Commitment Of Accountants. *Management*, 13(2), 137-159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>.
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112-132. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2015). Talent management: Progress and prospects. *Human Resource Management Review*, 25(3), 233-235. ISSN: 1053-4822
- Dhas, B., & Karthikeyan. (2015). A Report on The Importance of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 2(12). 10-19. ISSN 2394-6296
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Febriana, Artha., & Rosada, Anisah A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 25-34. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v1i1.98>
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika* 3(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2017). A contextualized approach to Talent Management: Advancing the field. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1-4. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1275292>

- Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Haziroh, A. L., Putra, F. I. F. S., & Budiantoro, R. A. (2021). The effect of leadership style and IT support on lecturer performance during e-learning program with work environment as mediating variable. *Asian Management and Business Review*, 1(2), 116–127. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol1.iss2.art4>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*, 17, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304. 390-394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Malika, Divya & Irfani, Aminuddin (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Manggharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Mujib, M., Purusa, N. A., Prayogi, J., & Setyahuni, S. W. (2022). Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 296-311.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(2).

Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial di Point Coffee Se-Kota Semarang

- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2). 141-148.
- Novendri, A., Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT Semen Padang Dengan Variabel Demografis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 167–186. <https://doi.org/10.24815/jimen.v5i1.14300>
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2). 186-191.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Purwatiningsih, Aris P & Pamungkas, Imang Dapit. (2022). Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Pemanfaatam Digital Marketing dan Penambahan Modal pada Laksmina Catering Desa Candisari. *Indonesian Journal of Community Service and Innovation (IJCOSIN)*, 2(2) 135-142. <https://doi.org/10.20895/ijcosin.v2i2.604>
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195-205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Rachmadinata, N.S., Gita Ayuningtias, H., (2017). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3). <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Rifadha, Mohamed Uwais, F. (2015). The Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees Of People's Bank, (Head Office), Sri Lanka. *Journal Of Management*, 12(1). <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, M., & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46-65. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v8i1.18676>
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). 4445-4454. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v2i1.1506>
- Sari, R. A., Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putra, F. I. (2021). The Moderating Role Of Self Efficacy Toward Multiple Role Conflict And Job

- Performance. *Terbuka Journal of Economics and Business*, 2(1), 70-80. <https://doi.org/>
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2). <https://doi.org/10.36805/Bi.V2i2.480>
- Schiemann, W. A. (2014). From Talent Management to Talent Optimization. *Journal of World Business*, 49(2), 281-288. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.012>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Tamala, Silvi Sri N., & Ahmad Fadili, D. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wila, A. R., Husniati, R., Alnisa, D., & Fadlillah, M. (2021). Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. In *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3(2). <https://doi.org/10.59261/inkubis.v3i2.30>