

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau

Sintia Junia Sari¹⁾, Hardi Mulyono²⁾, Suyadi³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Email: sintiajuniasari77@gmail.com, hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id,

suyadi@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pihak karyawan PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau yang berjumlah 33 responden. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,528, dan *P-values* sebesar 0,000. Sebaliknya, manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistics* sebesar 0,825, dan *P-values* sebesar 0,410. Variabel *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,560, dan *P-values* sebesar 0,011. Selain itu, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,507, dan *P-values* sebesar 0,000, sedangkan manajemen talenta juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *T-statistics* sebesar 3,752, dan *P-values* sebesar 0,000. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan *T-statistics* sebesar 1,746, dan *P-values* sebesar 0,081. Sebaliknya, *employee engagement* mampu memediasi secara signifikan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan *T-statistics* sebesar 2,267, dan *P-values* sebesar 0,024. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh *work life balance* dan secara tidak langsung oleh manajemen talenta melalui *employee engagement*.

Kata kunci: *Work Life Balance, Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan, Employee Engagement*

Abstract

This study aims to determine the effect of work life balance and talent management on employee performance with employee engagement as a mediating variable at PT. Jaya Abadi Kontrindo, Lubuklinggau City. This study uses a quantitative research type with a survey method by distributing questionnaires to 33 employees of PT. Jaya Abadi Kontrindo, Lubuklinggau City. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS. The results of the study show that work life balance has a positive and significant effect on employee performance with a T-statistic value of 3.528, and P-values of 0.000. On the other hand, talent management does not have a significant effect on employee performance with a T-statistic value of 0.825, and P-values of 0.410. The employee engagement variable is proven to have a positive and significant effect on employee performance with a T-statistic value of 2.560, and P-values of 0.011. In addition, work life balance has a positive and significant effect on employee engagement with a T-statistic value of 3.507, and P-values of 0.000, while talent management also has a positive and significant effect on employee engagement with a T-statistic value of 3.752, and P-values of 0.000. The results of the mediation test show that employee engagement does not significantly mediate the effect of work life balance on employee performance with a T-statistic of 1.746, and P-values of 0.081. On the other hand, employee engagement is able to significantly mediate the effect of talent management on employee performance with a T-statistic of 2.267, and P-values of 0.024. These findings indicate that increased employee performance is more directly influenced by work life balance and indirectly by talent management through employee engagement.

Keywords: *Work Life Balance, Talent Management, Employee Performance, Employee Engagement*

Pendahuluan

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut tidak hanya mampu merekrut karyawan yang kompeten, tetapi juga mempertahankan mereka agar tetap produktif dan loyal. Di tengah era digital dan globalisasi, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola faktor-faktor internal yang mempengaruhi *work life balance*, manajemen talenta, kinerja karyawan, serta *employee engagement* (Nilawati Fiernaningsih et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan

pada periode tertentu (Novia Ruth Silaen et al., 2021). Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga mampu mendorong upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi faktor penting dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan di suatu Perusahaan (Sri Handoko et al., 2024). *Work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya sehingga tercipta kepuasan dan keseimbangan dalam menjalani keduanya (Anggi Firmanjaya Saputra & Erni Masdupi, 2025).

Selain *work life balance*, manajemen talenta juga menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya menghadapi tantangan dalam memperoleh talenta terbaik, tetapi juga mempertahankannya dalam jangka panjang. Pengelolaan talenta yang baik dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat pemutusan kerja dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan (Deo Ramadhan & Muhamad Ekhsan, 2024).

Di sisi lain, *employee engagement* dianggap sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara *work life balance* serta manajemen talenta dengan kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak hanya menunjukkan kepuasan kerja, tetapi juga keterikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan (Ratna Putri Nilasari & Risa Santoso, 2025).

PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, perdagangan umum, dan jasa pergudangan semen. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan

dengan *work life balance*, manajemen talenta, kinerja karyawan, dan *employee engagement*. Masih terdapat karyawan yang sering bekerja lembur dan mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, proses penempatan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta kesempatan pelatihan dan pengembangan belum dirasakan secara merata. Dari sisi kinerja, masih ditemukan keterlambatan, penundaan pekerjaan, dan perlunya peningkatan koordinasi dalam tim. Sementara itu, beberapa karyawan belum dapat terlibat secara optimal dalam pekerjaan karena tingginya beban kerja dan kurangnya penghargaan dari perusahaan.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, masih ditemukan perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Penelitian Davin Eldon et al. (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Savitra Erica Turangan et al. (2022) menemukan hasil yang berbeda. Demikian pula, penelitian Aulia Fajriyah (2024) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Risma Faradillah dan Anis Nusron (2025) menemukan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau yang bergerak di sektor konstruksi, perdagangan umum, dan jasa pergudangan semen, sehingga memberikan kontribusi empiris yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada sektor jasa dan perbankan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau. Pendekatan kuantitatif yang dipilih dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh *work life balance* (X1) dan manajemen talenta (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *employee engagement* (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau.

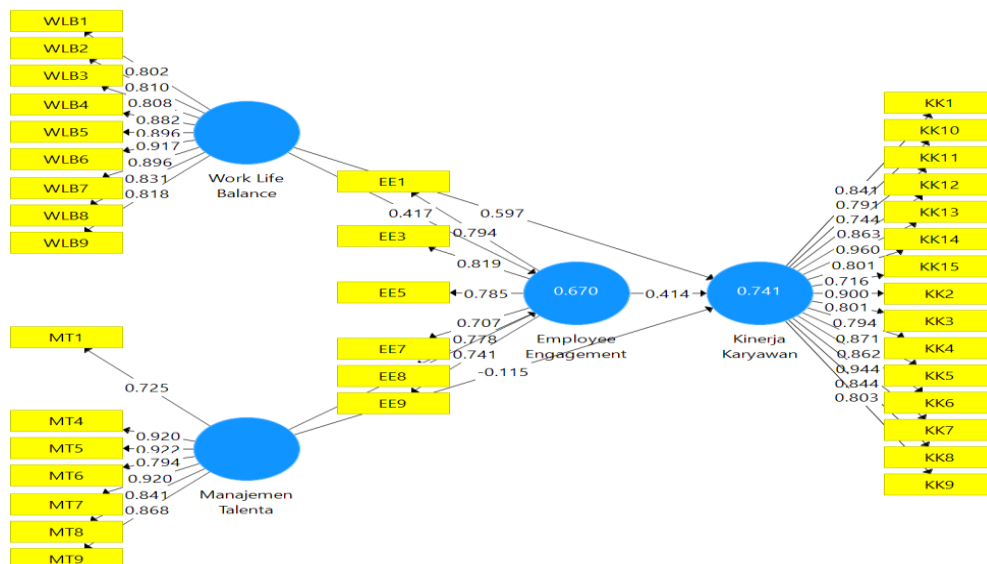
Penelitian dilaksanakan pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau, lama waktu penelitian dimulai dari bulan oktober 2025 hingga bulan mei 2026. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau yang berjumlah 33 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*Non-probability sampling*). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dilibatkan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden.

Pengumpulan data kuesioner (angket) dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui Google Form yang akan dibagikan melalui aplikasi WhatsApp. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dan terdiri dari 42 butir pertanyaan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2023).

Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS (Partial Least Square)*. Analisis data yang di gunakan melalui beberapa tahapan. Tahap awal dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel *work life balance*, manajemen talenta, kinerja karyawan, serta *employee engagement* secara tepat dan konsisten. item dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* menunjukkan nilai $> 0,70$ dan suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$ dan *composite reliability* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$. Kedua, dilakukan uji koefisien determinasi (*R-Square*). Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis *bootstrapping*. Analisis *bootstrapping* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *T-statistic* > 1.96 dan *P-value* < 0.05 (Duryadi, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas



Gambar 1 Path Diagram Outer Loading Pengujian 2

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

Tabel 1 Hasil *Outer Loading* Pengujian 2

	X	Z	Y
X1.1	0,802		
X1.2	0,810		
X1.3	0,808		
X1.4	0,882		
X1.5	0,896		
X1.6	0,917		
X1.7	0,896		
X1.8	0,831		
X1.9	0,818		
X2.1	0,725		
X2.4	0,920		
X2.5	0,922		
X2.6	0,794		
X2.7	0,920		
X2.8	0,841		
X2.9	0,868		
Z.1		0,794	
Z.3		0,819	
Z.5		0,785	
Z.7		0,707	
Z.8		0,778	
Z.9		0,741	
Y.1			0,841

Y.10	0,791
Y.11	0,744
Y.12	0,863
Y.13	0,960
Y.14	0,801
Y.15	0,716
Y.2	0,900
Y.3	0,801
Y.4	0,794
Y.5	0,871
Y.6	0,862
Y.7	0,944
Y.8	0,844
Y.9	0,803

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Tahun 2026

Hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel (X1, X2, Y, dan Z) memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator valid secara kovergen dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

- Pada variabel *Work Life Balance* (X1), indikator X1.6 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,917, menunjukkan kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel tersebut.
- Pada variabel Manajemen Talenta (X2), indikator X2.5 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,922, menunjukkan kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel tersebut.
- Pada variabel *Employee Engagement* (Z), indikator Z.3 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,819.
- Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator Y.13 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0,960.

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian memenuhi kriteria validitas kovergen, sehingga layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten.

Uji *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas indikator dalam suatu penelitian. Suatu variabel dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, sehingga dapat dianggap telah memenuhi standar yang ditetapkan. Adapun hasil pengujian *composite reliability* pada tahap awal disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,960
Manajemen Talenta (X2)	0,951
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,898
Kinerja Karyawan (Y)	0,972

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Tahun 2026

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian *composite reliability*, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* yang melebihi batas 0,70. Konstruk *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai sebesar 0,960, kemudian Manajemen Talenta (X2) sebesar 0,951, *Employee Engagement* (Z) sebesar 0,898, serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,972.

Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE yang Layak yaitu di atas 0,5. Nilai ini dapat menunjukkan bahwa pengukuran yang bersumber dari pernyataan atribut serta variabel di model studi ini. Berikut merupakan tabel hasil pengukuran AVE dengan menggunakan SmartPls.

Tabel 3 Nilai Hasil Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,726
Manajemen Talenta (X2)	0,737
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0,595
Kinerja Karyawan (Y)	0,702

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikator dengan baik, sehingga seluruh indikator dinilai telah merepresentasikan variabel laten secara memadai dan layak digunakan dalam penelitian.

R^2 (R-Square)

Koefisien determinasi (*R-square Adjusted*) digunakan untuk menunjukan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. R^2 (R-Square) merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa benar variabel dalam penelitian yang menjelaskan variabel dalam data. R^2 selalu dimana 0 dan 1, memiliki hasil yang lebih besar, maka model dapat menjelaskan lebih banyak variabilitas.

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

Tabel 4 Nilai Hasil Uji R-Square

	R-Square	R Adjusted	Square
<i>Employee Engagament</i>	0,670	0,648	
Kinerja Karyawan	0,741	0,714	

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4., nilai R^2 untuk *Employee Engagement* sebesar 0,670, yang berarti bahwa sekitar 67,0% variabilitas *Employee Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian. Sementara itu, nilai R^2 untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,741, yang menunjukkan bahwa sekitar 74,1% variabilitas *Kinerja Karyawan* dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Nilai R^2 *Adjusted* masing-masing sebesar 0,648 untuk *Employee Engagement* dan 0,714 untuk *Kinerja Karyawan* juga menunjukkan hasil yang relatif konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang baik terhadap kedua variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-value*. Ini membantu menentukan apakah hubungan yang ditemukan dalam analisis adalah signifikan secara statistik. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai *T-statistic* > 1.96 atau *P-value* < 0.05 pada tingkat signifikansi 5% (Duryadi, 2022).

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

No		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
1	X1 → Y	0,597	0,586	0,169	3,528	0,000
2	X2 → Y	-0,115	-0,120	0,140	0,825	0,410
3	Z → Y	0,414	0,434	0,162	2,560	0,011
4	X1 → Z	0,417	0,432	0,119	3,507	0,000
5	X2 → Z	0,495	0,494	0,132	3,752	0,000
6	X1 → Z → Y	0,173	0,194	0,099	1,746	0,081
7	X2 → Z → Y	0,205	0,208	0,091	2,267	0,024

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5 di atas terdapat hasil pengujian *direct effect* dan *indirect effect* yang menunjukkan pengaruh antara variabel-variabel yang diuji. Berikut penjelasan dari hasil pengujian hipotesis:

1. X1 → Y:

- Nilai Original Sample (O) menunjukkan nilai sebesar 0,597.
- Nilai T Statistics sebesar 3,528 dan P Value sebesar 0,000. Menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

2. X2 → Y:

- Nilai Original Sample (O) menunjukkan nilai sebesar -0,115.
- Nilai T Statistics sebesar 0,825 dan P Value sebesar 0,410. Menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

3. Z → Y:

- Nilai Original Sample (O) menunjukkan nilai sebesar 0,414.
- Nilai T Statistics sebesar 2,560 dan P Value sebesar 0,011. Menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. X1 → Z:

- Nilai Original Sample (O) menunjukkan nilai sebesar 0,417.

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

- Nilai T Statistics sebesar 3,507 dan P Value sebesar 0,000. Menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 5. $X_2 \rightarrow Z$:
 - Nilai Original Sample (O) menunjukkan nilai sebesar 0,495.
 - Nilai T Statistics sebesar 3,752 dan P Value sebesar 0,000. Menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 6. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (Indirect effect):
 - Nilai Original Sample (O) sebesar 0,173 menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel X_1 terhadap variabel Y melalui variabel Z sebagai variabel mediasi.
 - Nilai T Statistics sebesar 1,746 dan P Value sebesar 0,081. Menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini belum signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 7. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ (Indirect effect):
 - Nilai Original Sample (O) sebesar 0,205 menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel X_2 terhadap variabel Y melalui variabel Z sebagai variabel mediasi.
 - Nilai T Statistics sebesar 2,267 dan P Value sebesar 0,024. Menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Pembahasan Hasil Penelitian

H_1 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan ($X^1 \rightarrow Y$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,597, yang menunjukkan pengaruh positif yang cukup kuat antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Nilai T Statistics sebesar 3,528 dan P Value sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja

Karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Davin Eldon et al., 2024), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan ($X^2 \rightarrow Y$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,115, yang menunjukkan pengaruh negatif antara Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan. Nilai *T Statistics* sebesar 0,825 dan *P Value* sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta mempengaruhi Kinerja Karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Tesa Ivana & Faisal Marzuki, 2023), yang menemukan bahwa Manajemen Talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan ($Z \rightarrow Y$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,414, yang menunjukkan pengaruh positif antara *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan. Nilai *T Statistics* sebesar 2,560 dan *P Value* sebesar 0,011 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mempengaruhi Kinerja Karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Jaannatul Firdausi & M. Farid Wajdi, 2024), yang menemukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* ($X^1 \rightarrow Z$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,417, yang menunjukkan pengaruh positif antara *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*. Nilai *T Statistics* sebesar 3,507 dan *P Value* sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi *Employee Engagement* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin tinggi *Employee Engagement* karyawan. Penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Novita Syamsul Muchtar & Marten Puyo, 2025), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

H₅ : Pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* ($X^2 \rightarrow Z$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,495, yang menunjukkan pengaruh positif antara Manajemen Talenta dan *Employee Engagement*. Nilai *T Statistics* sebesar 3,752 dan *P Value* sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta mempengaruhi *Employee Engagement* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam organisasi. Penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Christian Daniel Mende & Yustina Erti Pravitasmara Dewi, 2021), yang menemukan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

H₆: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* ($X^1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,173, yang

menunjukkan pengaruh negatif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*. Nilai *T Statistics* sebesar 1,746 dan *P Value* sebesar 0,081 mengindikasikan bahwa hubungan ini tidak signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* belum mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

H₇: Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* ($X^2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,205, yang menunjukkan pengaruh positif antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement*. Nilai *T Statistics* sebesar 2,267 dan *P Value* sebesar 0,024 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang relevan sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian (Muhammad Rangga Mardhika Ramdhan et al., 2025), yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu sebagai variabel mediasi antara pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh *work life balance* dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample*, *t-statistics*, dan *p-value* yang menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi. Hasil ini

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

- mengindikasikan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.
2. Manajemen Talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang lebih besar dari tingkat signifikansi. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta belum mampu secara langsung meningkatkan Kinerja Karyawan tanpa adanya faktor lain.
 3. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
 4. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi, sehingga menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* maka semakin tinggi *Employee Engagement* karyawan.
 5. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam organisasi.
 6. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih besar dari tingkat signifikansi, sehingga *Employee Engagement* belum mampu memediasi hubungan tersebut secara signifikan.
 7. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa

Employee Engagement mampu menjadi penghubung antara Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggi Firmanjaya Saputra & Erni Masdupi. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. Oleh PACE Padang, Sumatera Barat.
- Christian Daniel Mende & Yustina Erti Pravitasmara Dewi. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* dan *Work From Home* sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.36055>
- Davin Eldon, J. L. Eko Nugroho, & PLN Gardu Induk Kawangkoan. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya*. 11(1).
- Deo Ramadhan & Muhamad Ekhsan. (2024). Pengaruh *talent management* terhadap *employee retention* melalui mediasi *employee engagement* pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Jababeka Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4), 1005–1018. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i4.29580>
- Duryadi. (2022). *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM).
- Jaannatul Firdausi & M. Farid Wajdi. (2024). Pengaruh *Talent Management* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Muhammad Rangga Mardhika Ramdhan, Beta Oki Baliartati, & Netania Emilisa. (2025). *Pengaruh Organizational Learning Culture dan Talent Management Terhadap Employee Performance yang Dimediasi oleh Employee Engagement pada Bank Mandiri dan Bank BNI di Jakarta Barat*.
- Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto, Ellyn Eka Wahyu, & Rachma Bhakti Utami. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, & Elida Mahriani. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Novita Syamsul Muchtar & Marten Puyo. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan*.

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau
(Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi, 2026)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 4, No. 3, September 2026, (Hal. 979-998)

Ratna Putri Nilasari & Risa Santoso. (2025). *Analisis Perbandingan Employee Engagement Menggunakan Gallup Q12 di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang.*

Sri Handoko, Wesly Tumbur ML Tobing, & Rachmat Setyawan. (2024). *Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z.*

Sugiyono, Prof. Dr. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit ALFABETA.

Tesa Ivana & Faisal Marzuki. (2023). *Pengaruh Perencanaan Sdm, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.* 122–138.

Sintia Junia Sari, Hardi Mulyono, Suyadi

Pengaruh Work Life Balance dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Jaya Abadi Kontrindo Kota Lubuklinggau