

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN HRGA PT BUMI SUKSESINDO BANYUWANGI**

Antika Yashifa Tito Putri^{1*}, Ema Desia Prajitiyasari², Arnis Budi Susanto³, Andriana⁴,
Kurniaty⁵, Mochammad Farid Afandi⁶

1. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
4. Jurusan Akuntansi, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
5. Perencanaan dan pengembangan Wilayah, **Sekolah Pascasarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia**
6. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**

*Corresponding author: 210810201084@mail.unej.ac.id

Abstract

The objective of this research is to analyze the influence of talent management, work life balance, and organizational culture on employees' performance in the HRGA Department at PT Bumi Suksesindo Banyuwangi. This study is classified as explanatory research, using quantitative data obtained through questionnaires and literature review. The research sample was selected using the total sampling method, meaning that the entire population of 72 employees in the HRGA Department at PT BSI Banyuwangi was included as the research sample. The data analysis method used was the multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics software. The research finding reveals that talent management, work life balance, and organizational culture have a partially significant impact on employees' performance in the HRGA Department at PT Bumi Suksesindo Banyuwangi.

Keywords: *Talent Management, Work Life Balance, Organizational Culture, Employees' Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh talent management, work life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen HRGA di PT Bumi Suksesindo Banyuwangi. Penelitian ini termasuk explanatory research menggunakan data kuantitatif yang diperoleh menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Sampel penelitian diperoleh menggunakan metode total sampling sehingga seluruh populasi sebanyak 72 karyawan Departemen HRGA di PT BSI Banyuwangi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial talent management, work life balance, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi.

Kata Kunci: *Talent Management, Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Era globalisasi telah menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang. Perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif agar mampu meneruskan bisnis yang dijalankan ditengah ketatnya persaingan bisnis. Penciptaan keunggulan kompetitif berkaitan erat dengan kinerja karyawan (Suryani, 2023). Kenyataannya banyak perusahaan yang memiliki masalah kinerja yang rendah, salah satunya PT Bumi Suksesindo (BSI) Banyuwangi.

PT BSI terdiri dari lima departemen yaitu *Environmental*, *External Affairs*, *Human Resources & General Affairs* (HRGA), *Management*, serta *Training & Development* dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda seperti yang termuat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Perbandingan Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan PT BSI Banyuwangi Tahun 2022-2023

Departemen	Tahun	Total Nilai Pencapaian	Persentase
<i>Environmental</i>	2022	30,18	60,37%
	2023	31,16	62,32%
<i>External Affairs</i>	2022	55,52	57,65%
	2023	58,11	60,35%
<i>Human Resources & General Affairs</i>	2022	79,44	59,58%
	2023	75,07	57,10%
<i>Management</i>	2022	24,42	48,86%
	2023	27,29	54,57%
<i>Training & Development</i>	2022	30,89	59,57%
	2023	32,11	61,93%

Sumber: PT Bumi Suksesindo Banyuwangi (2023)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa departemen HRGA mengalami penurunan pada nilai pencapaian yang diukur dari berbagai indikator kinerja, seperti kualitas, kuantitas, penguasaan, cara mengerjakan tugas, dan lain sebagainya. Pada tahun 2022 nilai capaian kinerja karyawan departemen HRGA adalah sebesar 79,44 atau setara dengan 59,58%. Kemudian pada tahun 2023 nilai capaian turun menjadi 75,07 atau setara dengan 57,10%.

Penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Studi terdahulu menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan *talent management* (Paembong *et al.*, 2023). Hasil wawancara dengan manajer menunjukkan bahwa tanpa adanya permintaan khusus untuk departemen HRGA, maka tidak akan ada pelatihan khusus yang

dirancang. Karyawan departemen HRGA umumnya hanya mendapatkan seminar umum sedangkan pelatihan spesifik lebih sering diberikan kepada departemen *mining, process*, dan *underground operation* karena *user* cenderung memprioritaskan pelatihan bagi departemen yang berhubungan langsung dengan operasional perusahaan. Minimnya program pelatihan yang diberikan pada karyawan departemen HRGA menunjukkan bahwa implementasi *talent management* di departemen HRGA belum optimal.

Selain itu, faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Life Balance* (WLB) (Hikmah dan Tama, 2023). Dalam lingkup departemen HRGA di PT BSI, implementasi WLB masih belum optimal. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan departemen HRGA bagian OD & *Data Processing Specialist* menunjukkan bahwa karyawan kerap kewalahan dengan banyaknya pekerjaan dari pihak perusahaan yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan mengalami kesulitan meluangkan waktu berkumpul dengan keluarga di rumah karena harus tetap menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, muncul ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah faktor budaya organisasi (Paembong *et al.*, 2023). Berdasarkan wawancara dengan karyawan departemen HRGA di bagian OD & *Data Processing Specialist*, beberapa pekerjaan rutin sering kali menumpuk karena pihak atasan kerap memberikan pekerjaan tambahan yang mendadak dengan tenggat waktu yang cepat. Hal ini menyebabkan seluruh karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas mendesak. Selain itu, dari hasil wawancara terhadap *super intendent* HRGA juga ditemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi akibat beban kerja yang kerap tidak merata sering mengganggu stabilitas kerja, terutama ketika harus menangani kebutuhan mendadak dari manajemen. Kondisi tersebut mencerminkan penerapan budaya kerja yang kurang efektif karena karyawan harus menanggung beban kerja yang cukup banyak.

Telah banyak penelitian yang membahas mengenai pengaruh *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terkait *talent management* telah dilakukan oleh Putri *et al.*, (2023) dengan hasil bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian milik Gultom dan Liyas (2023) memberikan bukti bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian milik Hartono *et al.*, (2023) hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan memberikan indikasi adanya hasil yang tidak sejalan terkait pengaruh *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, terdapat *gap* penelitian yang menarik untuk diteliti dengan memanfaatkan data yang lebih aktual. Perbedaan hasil penelitian tersebut didasarkan pada adanya perbedaan periode, objek, dan metode penelitian. Pada penelitian ini dilakukan terhadap sektor pertambangan dengan menggunakan objek karyawan departemen HRGA PT BSI. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti akan menganalisis kembali hubungan *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan fakta baru untuk memperjelas hubungan antara ketiga variabel penelitian.

Tinjauan Pustaka

Menurut Haudi *et al.*, (2021) management merupakan upaya untuk mencari, mengembangkan, merencanakan, dan mempertahankan bakat yang dimiliki karyawan dalam rangka mengembangkan bisnis perusahaan. Melalui serangkaian proses dalam *talent management*, maka bakat atau potensi karyawan akan dapat dikelola dengan baik sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

Asari (2022) mendefinisikan *work life balance* sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang harus diperhatikan untuk memelihara konsistensi kinerja karyawan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan menimbulkan tingginya tekanan dan menurunkan performa karyawan saat bekerja.

Wua *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang berperan penting dalam membentuk karakter dan sikap masing-masing individu dalam perusahaan yang nantinya mengarah pada pencapaian kinerja. Mengacu pada definisi tersebut, maka budaya organisasi dibutuhkan untuk membentuk sikap dan karakter karyawan sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Robbins dan Coulter (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dalam suatu aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisien pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang berhasil dicapai. Dengan demikian, keberadaan kinerja mampu membantu perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian melalui serangkaian hipotesis. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang identik dengan penggunaan angka dan analisis statistik. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka yang berasal dari skala likert. Sementara sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti secara langsung dari hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi, dan wawancara terhadap manajer HRGA, *super intendent* HRGA, karyawan departemen HRGA bagian OD & *Data Processing Specialist*. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dari studi pustaka berupa karya ilmiah yang relevan dengan penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi sebanyak 72 orang. Sampel diambil menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *total sampling* sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25 – 34 tahun	11	15
35 – 44 tahun	23	32
45 – 54 tahun	28	39
55 – 58 tahun	10	14
Total	72	100

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 45–54 tahun, dengan jumlah sebanyak 28 karyawan (39%). Temuan ini mengindikasikan bahwa komposisi tenaga kerja di departemen HRGA didominasi oleh individu dalam kategori usia dewasa akhir, yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih matang serta pemahaman yang mendalam terhadap kebijakan dan manajemen sumber daya manusia.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	59	82
Perempuan	13	18
Total	72	100

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah sebanyak 59 karyawan (82%). Departemen HRGA tidak hanya menangani aspek administratif dan manajerial, tetapi juga mencakup bidang *general affairs*, yang sering kali melibatkan pekerjaan teknis, operasional, serta koordinasi logistik dan fasilitas perusahaan. Dalam industri pertambangan, aspek *general affairs* sering membutuhkan mobilitas tinggi, pengelolaan aset fisik, keamanan, serta koordinasi pekerjaan lapangan yang lebih banyak melibatkan karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	12	17
6 – 10 tahun	23	32
11 – 15 tahun	13	18
16 – 20 tahun	23	32
> 20 tahun	1	1
Total	72	100

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja dalam rentang 6–10 tahun dan 16–20 tahun yaitu 23 karyawan (32%). Artinya struktur karyawan di departemen HRGA relatif seimbang antara karyawan dengan pengalaman menengah dan karyawan dengan pengalaman panjang, serta mengindikasikan rendahnya tingkat *turnover* karena perusahaan mampu mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	37	51
Diploma	8	11
Sarjana (S1)	23	32
Pascasarjana (S2)	4	6
Total	72	100

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat, yaitu sebanyak 37 karyawan (51%). Hal ini menunjukkan bahwa di departemen HRGA, karyawan dengan pendidikan menengah masih mendominasi. Sifat pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi, layanan kepegawaian, pencatatan data, dan pengelolaan dokumen operasional, umumnya lebih menekankan pada keterampilan teknis dan tidak selalu memerlukan latar belakang pendidikan yang tinggi. Kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan ini juga dapat diperoleh dari pengalaman dan pelatihan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dalam rangka menentukan keberadaan pengaruh yang terdapat diantara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021). Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>
<i>Constant</i>	-0,967
<i>Talent Management</i>	0,381
<i>Work Life Balance</i>	0,487
Budaya Organisasi	0,316

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Mengacu pada hasil Tabel 6, maka dapat dibuat rumus persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -0,967 + 0,381 X_1 + 0,487 X_2 + 0,316 X_3 + e$$

Berdasarkan rumus persamaan tersebut, maka dapat diketahui beberapa hal, diantaranya adalah:

- a. Nilai konstanta $-0,967$ menunjukkan bahwa ketika variabel *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi akan rendah.
- b. Nilai koefisien regresi variabel *talent management* (X_1) bernilai positif yaitu sebesar $0,381$ menunjukkan bahwa *talent management* yang optimal akan meningkatkan kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X_2) bernilai positif yaitu sebesar $0,487$ menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi.
- d. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) bernilai positif yaitu sebesar $0,316$ menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi melembaga akan meningkatkan kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2021). Hasil uji koefisien determinasi dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,899	0,807	0,799	1,740

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *adjusted R square* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah $0,799$ artinya bahwa variabel *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar $79,9\%$ sementara sisanya yaitu $20,1\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t dilaksanakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021). Hasil uji hipotesis dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-0.967	1.145		-0.845	0.401	
Talent Management	0.381	0.151	0.305	2.519	0.014	H1 Diterima
Work Life Balance	0.487	0.155	0.379	3.147	0.002	H2 Diterima
Budaya Organisasi	0.316	0.156	0.256	2.032	0.046	H3 Diterima

Sumber: (Data diolah tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui nilai t tabel diperoleh dari Tabel Distribusi T dengan nilai *degree of freedom* (df) sebesar 68 (n-k), uji dua arah, dan nilai signifikansi 0,05. Dari rincian tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 1,99547. Hasil uji t antara lain:

- a. *Talent management* memiliki nilai t hitung sebesar 2,519 > 1,99547 dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 maka dapat dinyatakan jika *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi, sehingga H1 diterima.
- b. *Work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,147 > 1,99547 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat dinyatakan jika *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi, sehingga H2 diterima.
- c. Budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,032 > 1,99547 dan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 maka dapat dinyatakan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT BSI Banyuwangi, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis tentang pengaruh *talent management*, *work life balance*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi dapat diterima.

Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,519 > 1,99547$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik sistem talent management dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, jika talent management tidak berjalan optimal, maka kinerja karyawan juga cenderung kurang maksimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Akuba *et al.*, (2022), Septiyadi dan Ekhsan (2023), dan Rudianto *et al.*, (2023) yang juga menemukan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dari nilai t hitung sebesar $3,147 > 1,99547$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work life balance* maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika penerapan *work life balance* buruk maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bintang *et al.*, (2024), Hikmah dan Tama (2023), dan Paembong *et al.*, (2023) yang juga menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung $2,032 > 1,99547$ dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Paembong *et al.*, (2023) dan Septiyadi dan Ekhsan (2023) yang menemukan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT PT Bumi Suksesindo Banyuwangi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen HRGA PT PT Bumi Suksesindo Banyuwangi.

Saran

Departemen HRGA PT Bumi Suksesindo Banyuwangi dapat mempertimbangkan beberapa langkah praktis sesuai dengan hasil penelitian ini. Terkait pelaksanaan *talent management*, PT BSI dapat memperkuat pengelolaan *talent management* dengan cara menyediakan pelatihan yang lebih relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan seperti kemampuan komunikasi efektif dan pengoperasian sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRIS). Terkait pelaksanaan *work life balance*, PT BSI dapat meninjau ulang sistem pembagian beban kerja dan menerapkan pengaturan jam kerja yang lebih adaptif untuk menghindari lembur berlebihan. Selain itu, penyediaan program *well-being*, seperti konseling stres kerja atau kegiatan sosial serta peningkatan koordinasi antar bagian dalam perusahaan juga penting agar beban kerja karyawan tidak berlebihan. Terkait pelaksanaan budaya organisasi, PT BSI dapat, meningkatkan kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai organisasi melalui sosialisasi yang lebih efektif serta memberikan pelatihan terkait manajemen prioritas pekerjaan dan efisiensi administrasi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa harus lembur berlebihan. tidak menumpuk pada periode tertentu.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen yang berbeda dan sampel penelitian yang berbeda pula, sehingga temuan dari studi terbaru dapat lebih beragam. Harapannya, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, referensi, dan dasar untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai variabel *talent management*, *work-life balance*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, sehingga nantinya kajian akademik mengenai variabel-variabel tersebut akan lebih luas.

Daftar Pustaka

- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Manajemen *Talent* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208-218.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852.
- Bintang, R., Imsar, I., & Syarbaini, A. M. B. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 123-141.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponegoro.
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 2(2), 162-171.
- Hartono, S., Bahriyah, E. N., Sovianti, R., & Kadeni. (2023). Organizational Culture and Commitment's Influence on OCB and Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 397-401.
- Haudi, Lestariningsih, M., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. (2021). *Pengantar Manajemen Talenta*. Padang: Insan Cendekia Mandiri.
- Hikmah, L., & Tama, S. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* pada Kinerja Pegawai (Studi pada Pekerja Wanita di Jawa Timur). *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 8(2), 244-256.
- Paembong, D., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 262-285.
- Putri, S. M., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2023). The Effect of Talent Management and Organization Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 236-247.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (Fifteen ed.). London: Pearson Education Limited.
- Rudianto, E., Kristanto, Y., & Taryanto. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan PT. Hiruta Kogya. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(4), 10009-10015.
- Septiyadi, A., & Ekhsan, M. (2023). The Influence of Talent Management on Employee Performance Mediated by Organizational Culture. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 880-887.
- Suryani. (2023). Strategi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Agta Sinar Jaya di Bandar Lampung. *Business Perspective Journal*, 3(1), 1-51.
- Wua, I. W., Noermijati, & Yuniarinto, A. (2022). The Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *JAM: Journal of Applied Management*, 20(3), 542-531.