

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND JATRA PEKANBARU

Lukman Hakim Apriansyah, Sri Rahmayanti, Misral

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304306@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh talent management, work-life balance dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Jatra Pekanbaru yang berjumlah 53 orang. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru

Kata Kunci:Talent Management, Work-Life Balance,Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian dunia, khususnya di bidang pariwisata. Hotel tidak hanya berfungsi sebagai tempat menginap, tetapi juga menyediakan berbagai layanan tambahan yang mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan tamu. Dengan semakin berkembangnya pariwisata dan meningkatnya perjalanan masyarakat, kebutuhan akan akomodasi berkualitas semakin tinggi, yang membuat persaingan antarhotel semakin sengit. Industri menyediakan layanan penginapan dan berbagai fasilitas lainnya. Keberhasilan operasional hotel sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Setiap karyawan di hotel harus memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan pendapatan hotel setiap tahunnya. Oleh karena itu, kinerja yang baik dan peningkatan hasil kerja sangat penting untuk kemajuan perusahaan (Sari & Serena Muliangga, 2021).

Hotel Grand Jatra Pekanbaru adalah sebuah perusahaan akomodasi yang menawarkan layanan penginapan untuk wisatawan baik dari dalam negeri maupun mancanegara. Hotel ini memiliki berbagai departemen yang memiliki peran penting

dalam kelancaran operasionalnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mardiana et al., 2023). Menurut Hesti Widayanti Husna & Prasetya, (2024) Kinerja adalah hasil dari pencapaian prestasi kerja atau hasil yang diperoleh seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang ingin dicapai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini akan menguji tentang kinerja karyawan pada hotel grand jatra pekanbaru. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang karyawan dikarenakan peneliti pernah melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di perusahaan tersebut dan dijadikan sebagai perbantuan di bagian administrasi di seluruh divisi yang ada di perusahaan tersebut. Berikut merupakan tabel *talen management* pada hotel grand jatra pekanbaru. Dimana terdapat perubahan jumlah karyawan dari tahun 2019 – 2024 yang diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel Data Kinerja karyawan 2021-2024

Tahun		2021		2022		2023		2024	
No	Indikator	T	R	T	R	T	R	T	R
1	Kualitas Kerja	100%	90%	100%	94%	100%	93%	100%	92%
2	Kuantitas Kerja	100%	88%	100%	91%	100%	90%	100%	89%
3	Ketepatan Waktu	100%	89%	100%	92%	100%	91%	100%	90%
4	Kerjasama	100%	89%	100%	93%	100%	91%	100%	90%
5	Kehadiran	100%	88%	100%	90%	100%	89%	100%	88%
Rata-Rata Kinerja Karyawan		100%	88,8%	100%	92%	100%	91.2%	100%	89,8%

Sumber: Hotel Grand Jatra Pekanbaru

Berdasarkan data kinerja karyawan Hotel Grand Jatra Pekanbaru selama periode 2021 hingga 2024 mengalami fluktuasi dan belum mencapai target secara maksimal. Capaian kinerja meningkat dari 88,8% pada 2021 menjadi 92% di 2022, namun kembali menurun menjadi 91,2% di 2023 dan turun lagi menjadi 90% pada 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan internal, seperti kurang optimalnya talent management, work-life balance, atau kompensasi finansial, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya talent management. Penelitian yang dilakukan Ansar et al., (2023) bahwa talent management memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan penerapannya yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara penerapan yang buruk dapat menurunkannya. Diperkuat oleh penelitian Ariawan, (2022) menunjukkan bahwa talent management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Irham et al., (2024) talent management tidak memberikan dampak yang signifikan atau signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun terdapat hubungan antara keduanya, pengaruh yang ada tidak cukup kuat atau signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan, perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut

work-life balance. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Abdillah et al., (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan aspek seperti keseimbangan waktu dan kepuasan kerja memberikan dampak signifikan. Diperkuat oleh penelitian Arfandi & Kasran, (2023) juga menegaskan bahwa keseimbangan ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan yang menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Yoga Alfranssyah et al., (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruhnya tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi finansial. Berdasarkan penelitian terdahulu Latte et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kompensasi, semakin baik kinerja mereka. Diperkuat oleh Adiyanti & Nugraha, (2023) kompensasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan Agus et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tidak cukup besar. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Talent Management, Work-Life Balance dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”**

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai Muhammad Ikhsan Fifaldyovan, (2023) kinerja adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu, dengan mengacu pada sejumlah standar yang ditetapkan. Menurut Simanjuntak Christian Fernando Sambuaga, (2024) kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil mencapai hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan. Kinerja individu, tim, dan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

Talent Management

Talent management adalah upaya perusahaan untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi terbaik agar bisa bekerja secara maksimal dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Pella & Inayati Dan & Sopiyan, (2021) talent management adalah suatu pendekatan strategis untuk mengelola aliran bakat dalam perusahaan, dengan tujuan memastikan ketersediaan talenta yang tepat guna menyelaraskan karyawan dengan posisi yang sesuai pada waktu yang tepat, sesuai dengan tujuan dan prioritas strategis perusahaan. Talent management adalah proses strategis yang bertujuan untuk

memastikan perusahaan memiliki pemimpin masa depan serta individu yang mendukung kompetensi inti organisasi. Proses ini dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta agar mereka mampu bersaing secara kompetitif di industri. Dengan pengelolaan talenta yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat (Eman Sulaeman, 2023).

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang sehat, sehingga keduanya tidak saling mengganggu. *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu mengatur antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, sehingga keduanya tidak saling mengganggu. Hal ini memungkinkan individu untuk membagi waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan tercapainya keseimbangan ini, seseorang dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensi dirinya (Silvira Asrilla Putri, 2021). Menurut Hossain dan Enam Ika Wahyu Pratiwi, (2021) *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu membagi peran-perannya dengan baik dan merasakan kepuasan dari peran-peran tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Jatra Pekanbaru berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling, yang dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 53 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kisioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	53	36	60	53,62	4,825
<i>Talent Management</i>	53	46	75	65,85	5,315
<i>Work-Life Balance</i>	53	29	45	37,04	3,995
Kompensasi Finansial	53	35	60	51,13	5,990
Valid N (listwise)	53				

Sumber Data Olahan SPSS (2025)

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, di ketahui bahwa nilai minimum sebesar 36, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 53,62 dengan standar deviasi 4,825. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan penyebaran nilainya merata.

2. Talent Management

Berdasarkan pengujian statistik di atas, di ketahui bahwa nilai minimum sebesar 46, nilai *maximum* 75 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 65,85 dengan standar deviasi 5,315. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *talent management* memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan penyebaran nilainya merata.

3. Work-Life Balance

Berdasarkan pengujian statistik di atas, di ketahui bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai *maximum* 45 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 37,04 dengan standar deviasi 3,995. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan penyebaran nilainya merata.

4. Kompensasi Finansial

Berdasarkan pengujian statistik di atas, di ketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai *maximum* 60 dan nilai rata rata (*mean*) sebesar 51,13 dengan standar deviasi 5,990. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P1	0,860	0,2706	Valid
P2	0,817	0,2706	Valid
P3	0,666	0,2706	Valid
P4	0,601	0,2706	Valid
P5	0,583	0,2706	Valid
P6	0,681	0,2706	Valid
P7	0,663	0,2706	Valid
P8	0,711	0,2706	Valid
P9	0,556	0,2706	Valid
P10	0,651	0,2706	Valid
P11	0,605	0,2706	Valid
P12	0,707	0,2706	Valid

Sumber Olahan Data SPSS (2025)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P13	0,540	0,2706	Valid
P14	0,530	0,2706	Valid
P15	0,601	0,2706	Valid
P16	0,455	0,2706	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P17	0,707	0,2706	Valid
P18	0,706	0,2706	Valid
P19	0,541	0,2706	Valid
P20	0,553	0,2706	Valid
P21	0,566	0,2706	Valid
P22	0,701	0,2706	Valid
P23	0,697	0,2706	Valid
P24	0,651	0,2706	Valid
P25	0,707	0,2706	Valid
P26	0,604	0,2706	Valid
P27	0,639	0,2706	Valid

Sumber Olahan Data SPSS (2025)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P28	0,672	0,2706	Valid
P29	0,680	0,2706	Valid
P30	0,646	0,2706	Valid
P31	0,645	0,2706	Valid
P32	0,679	0,2706	Valid
P33	0,525	0,2706	Valid
P34	0,462	0,2706	Valid
P35	0,481	0,2706	Valid
P36	0,463	0,2706	Valid

Sumber Olahan Data SPSS (2025)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
P37	0,619	0,2706	Valid
P38	0,673	0,2706	Valid
P39	0,687	0,2706	Valid
P40	0,757	0,2706	Valid
P41	0,718	0,2706	Valid
P42	0,717	0,2706	Valid
P43	0,821	0,2706	Valid
P44	0,827	0,2706	Valid
P45	0,843	0,2706	Valid
P46	0,741	0,2706	Valid
P47	0,851	0,2706	Valid
P48	0,804	0,2706	Valid

Sumber Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 48 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, talent management, work-life balance dan kompensasi finansial.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.888	0,60	Reliabel
Talent Management (X1)	0.882	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,671	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0.913	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data lebih besar 0,60 yaitu dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.888, talent management sebesar 0.882, work-life balance sebesar 0,671 dan kompensasi finansial 0.913 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79067567
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,074
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnof* pada tabel diperoleh nilai signifikan (>) dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Talent Management (X1)	,351	2,850
Work-Life Balance (X2)	,596	1,679
Kompensasi Finansial (X3)	,501	1,998

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4,734	3,058		1,548	,128
Talent Management (X1)	-,043	,077	-,125	-,556	,581
Work-Life Balance (X2)	,132	,079	,288	1,668	,102
Kompensasi Finansial (X3)	-,092	,057	-,301	-1,599	,116

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari kedua variable tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,663	5,014		,930	,357
Talent Management (X1)	,502	,127	,553	3,961	<,001
Work-Life Balance (X2)	,328	,129	,271	2,535	,015
Kompensasi Finansial (X3)	,074	,094	,092	,789	,434

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,663 + 0,502 X1 + 0,328 X2 + 0,074 X3$$

Konstanta (a)

1. Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,663. Hal ini berarti jika variabel independent diaasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 4,663. Maka *talent management*, *work-life balance* dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan sebesar 4,663.
2. *Talent Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Koefisien regresi *talent management* X1 adalah 0,502 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable *talent management* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0.502 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien regresi *work-life balance* X2 adalah 0,502 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable *work-life balance* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,502 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Kompensasi Finansial (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien regresi kompensasi finansial X3 adalah 0,074 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variable kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,074 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,645	2,875

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R Square) adalah 0,665. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0.665 atau (66,5%). Sehingga variabel *talent management*, *work-life balance* dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,5%. Sedangkan 33,5% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar model regresi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,663	5,014		,930
	Talent Management (X1)	,502	,127	,553	3,961
	Work-Life Balance (X2)	,328	,129	,271	2,535
	Kompensasi Finansial (X3)	,074	,094	,092	,789

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diuraikan mengenai hubungan masing-masing variable independen terhadap variable dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung 3,961 > t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.001 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $2,535 > t$ tabel $2,009$ dan nilai signifikan $0,015 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan nilai t hitung $0,789 < t$ tabel $2,009$ dan nilai signifikan $0,434 > 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 ditolak dengan t hitung bertanda positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah hubungan menunjukkan koefisien positif, namun pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk mempengaruhi variabel dependen.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *talent management*, *work-life balance* dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *talent management* melalui perencanaan, pengembangan, serta retensi karyawan potensial maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Artinya, keseimbangan waktu antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi Finansial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Jatra Pekanbaru. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk menyatakan bahwa kompensasi finansial secara langsung memengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Hotel Grand Jatra Pekanbaru sebaiknya terus memperkuat strategi *talent management* melalui identifikasi bakat sejak dini, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian jenjang karir yang jelas untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan program *work-life balance* yang sudah ada, misalnya dengan fleksibilitas waktu kerja, hari libur yang teratur, agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.
3. Perlu evaluasi ulang terhadap sistem kompensasi finansial yang diterapkan saat ini. Meskipun tidak signifikan secara statistik, namun tetap penting untuk memastikan bahwa sistem penggajian, bonus, dan tunjangan yang diberikan

sesuai dengan kinerja karyawan dan standar industri, agar tidak menimbulkan ketidakpuasan yang bisa berdampak terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau iklim organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh Mindfulness, Work-Life Balance dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang. In *MES Management Journal* (Vol. 3).
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agus, S., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). The Effect Of Compensation, Work Experiencec and Happiness On Omployee Performance At PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. In Agus., O. S. Nelwan., Y. Uhing. 395 *Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 1).
- Ansar, H., Nurul Ishak, S., & Andi Djemma Palopo, U. (2023). Kontan : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis *Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. 2(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v2i3.563>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *LITERATUS*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Christian Fernando Sambuaga, L. W. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Ketertarikan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Besmart Global Indonesia). *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 4, 111–128.
- Dan, M., & Sopiyan, P. (2021). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management*. 2.
- Eman Sulaeman, S. N. R. D. A. S. J. P. (2023). Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 6858–6864.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ika Wahyu Pratiwi. (2021). Work-Life Balance Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10, 72–89.
- Irham, I., Syekh, S., & Akbar, A. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1563. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1951>
- Latte, J., Kompensasi, P., Latte, J., Studi, P., Bisnis, A., Tinggi, S., & Amuntai, I. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten (Vol. 5, Issue 2).
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal*

- Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- Muhammad Ikhsan Fifaldyovan, W. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Samudera Indah Perkasa. *Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 6, 1–6.
- Sari, Y., & Serena Muliangga, S. (2021). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Analysis Of The Influence Of Working Environment, Compensation and Emotional Intelligence On Employee Performace At Grand Elite Hotel Pekanbaru* (Vol. 9, Issue 4). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Silvira Asrilla Putri. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3, 28–38.
- Yoga Alfranssyah, M., Aziz Firdaus, M., Degita Aziz, A., Studi Manajemen, P., dan Bisnis, E., & Ibn Khaldun Bogor, U. (2023). Halaman 336-343 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 336.