

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEBAHAGIAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT.PLN (PERSERO) CABANG MANADO SELATAN

THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND WORK FLEXIBILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH HAPPINESS AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PLN (PERSERO) MANADO SELATAN BRANCH

Oleh:

Isabela Valensia Sumual¹

Olivia S. Nelwan²

Mac. D. B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹bellasumual@gmail.com

²olivianelwan@gmail.com

³macdonaldw8@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening di PT.PLN (Persero) Cabang Manado Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian menggunakan SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan literatur. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di PT. PLN Cabang Manado Selatan dengan jumlah pegawai 300 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 2) Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 3) Kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 4) Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 5) Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 6) Manajemen Talenta yang dimediasi oleh Kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. 7) Fleksibilitas Kerja yang dimediasi oleh Kebahagiaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Fleksibilitas Kerja, Kebahagiaan, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the effect of talent management and work flexibility on employee performance with happiness as an intervening variable at PT PLN (Persero) Manado Selatan Branch. This research uses a quantitative approach with a research model using SmartPLS. Data were collected through questionnaires and literature. The population in this study were all employees at PT PLN Manado Selatan Branch with 300 employees, with a sample size of 75 people. The results showed that: 1) Talent Management has a significant influence on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 2) Work Flexibility does not have a significant influence on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 3) Happiness has a significant influence on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 4) Talent Management has a significant influence on Employee Happiness at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 5) Work Flexibility does not have a significant influence on Employee Happiness at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 6) Talent Management mediated by Happiness has a significant influence on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit. 7) Work Flexibility mediated by Happiness does not have a significant influence on Employee Performance at PT PLN (Persero) South Manado Customer Service Unit.

Keywords: Talent Management, Work Flexibility, Happiness, Employee Performance

Latar Belakang

Pada dasarnya manusia terlahir dengan bakat (talenta) yang berbeda-beda satu dengan lainnya, sehingga dapat melengkapi satu sama lain. Demi kemajuan perusahaan atau organisasi bakat atau talenta juga memainkan peran dalam pekerjaan karena memiliki keterkaitan dengan kemampuan. Dalam proses perkembangan talenta, seseorang perlu dibimbing dan diarahkan untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki. Dengan begitu, seseorang akan memiliki diferensiasi, nilai tambah dan rasa percaya diri untuk dapat masuk ke dalam suatu lingkungan, baik sosial maupun suatu organisasi bisnis melalui kemampuan yang dimilikinya. Armstrong (2021) memberikan kesimpulan bahwa manajemen talenta adalah proses untuk memastikan bahwa dalam suatu organisasi harus memiliki orang-orang bertalenta yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen talenta sangatlah penting dalam mendukung eksistensi perusahaan atau organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang.

Manajemen talenta yang efektif melibatkan identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu berbakat dalam organisasi. Menurut penelitian oleh Smith dan Brown (2020), strategi manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kebahagiaan mereka secara keseluruhan. Selain itu, studi oleh Zhang et al. (2021) menemukan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan karir dan pelatihan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang sangat berpengaruh pada kebahagiaan karyawan. Penelitian lain oleh Lee dan Kim (2022) menunjukkan bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, yang merupakan bagian dari manajemen talenta, berdampak langsung pada peningkatan kebahagiaan mereka.

Dalam fleksibilitas kerja ada yang namanya fleksibilitas jam kerja. Model kerja ini berupa pekerja diberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja sesuai dengan keinginan karyawan. Artinya ketika sebuah perusahaan menerapkan jam kerja fleksibel, karyawan bisa secara mandiri menentukan jam berapa ia masuk kantor dan pulang kantor. Tidak lagi mengikuti jam kerja pada umum kerjanya 08.00-17.00 atau 09.00-18.00. Bekerja dalam perusahaan yang memberlakukan jam kerja fleksibel memang menyenangkan dan memiliki berbagai kelebihan yang bisa didapatkan karyawan dan juga perusahaan. Karyawan bisa meluangkan waktu yang lebih fleksibel untuk keperluan keluarga, pribadi, dan lain-lain. Mengurangi waktu dan uang yang perlu dikeluarkan untuk berangkat bekerja. Pola kerja seperti ini membuat karyawan bekerja diluar tekanan sehingga mampu memaksimalkan segala kemampuan tanpa terganggu. Karyawan cenderung mengeluarkan pemikiran dan bekerja lebih baik diluar tekanan. Alhasil output yang didapatkan bisa lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas. Memungkinkan perusahaan memiliki karyawan yang lebih bahagia, setia, dan produktif. Penerapan fleksibilitas waktu kerja memudahkan pemimpin untuk melihat mana karyawan yang berprestasi, sehingga strategi ini dapat dikatakan mampu meningkatkan daya saing perusahaan karena sumber daya yang bekerja secara maksimal (Walangitan, 2018).

Pengaruh kebahagiaan karyawan di tempat kerja terhadap kinerja yang dihasilkan, happiness at work atau kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seorang individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh kepada pekerjaannya. Sehingga mampu meningkatkan kinerja dan juga potensinya kepada perusahaan secara optimal. Menurut Forbes (2017), banyak perusahaan yang terlalu fokus pada hasil pencapaian tim, tetapi mengabaikan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan lupa bagaimana dan mengapa karyawannya melakukan pekerjaan itu. Untuk memperbaikinya, perusahaan dapat memperhatikan keamanan kerja dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan di tempat kerja. Intinya adalah karyawan perlu terus bertumbuh agar tetap terlibat dan produktif. Kebahagiaan atau happiness ialah suatu keadaan pikiran atau perasaan yang ditandai dengan kecukupan hingga kesenangan, cinta, kepuasan, kenikmatan atau kegembiraan yang intens. Kebahagiaan juga dapat berhubungan dengan kepuasan hidup penghargaan hidup, tetapi secara keseluruhan itu berkaitan dengan pengalaman positif dari emosi. Kebahagiaan dalam bekerja adalah ketika individu dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif. Lingkungan kerja yang positif dapat berkontribusi pada hasil yang positif juga. Jika karyawan merasakan kebahagiaan di tempat kerja, kemungkinan besar akan mencapai kinerja yang lebih baik dan juga produktivitas yang lebih tinggi tak menutup kemungkinan mencapai prestasi kerja. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Wailan, Kojo & Taroreh, 2021).

Strategi-strategi yang meninjau bakat dari karyawan maupun memberikan kebebasan dalam menentukan waktu bekerja cenderung dianggap suatu proses kekinian dalam meningkatkan daya saing suatu perusahaan. Ini

menjadi tugas bagi pihak SDM agar bisa memperbarui sistem kerja yang sudah berjalan. Sistem kerja lama cenderung membosankan dibandingkan dengan sistem kerja yang tergolong baru seperti ini. Pekerja tingkat usia produktif yaitu 15-50 tahun. Pekerja dengan usia non produktif dimana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit beradaptasi dengan teknologi, menyebabkan produktivitas kerja akan menurun. Tidak sedikit perusahaan yang didominasi oleh anak muda atau sering disebut gen milenial atau gen z. PT. PLN Persero adalah salah satu perusahaan BUMN (badan usaha milik negara) yang dominan karyawannya adalah anak muda. Pada tahun 2022 Komposisi Milenial dan Generasi Z ada sekitar 70 persen dari total pegawai PLN ini dikemukakan oleh Direktur Manajemen SDM PLN pada waktu itu. Saat ini semua perusahaan harus bertransformasi agar mampu menjawab tantangan bisnis glocal. Transformasi perlu dilakukan agar perusahaan bisa mempunyai daya saing yang lebih tinggi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap kebahagiaan Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Fleksibilitas Kerja terhadap kebahagiaan Karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan di PT PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta pengelolaan hubungan dan peran secara optimal dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat agar (tujuan) tercapai maksimal. Itu adalah ilmu atau metode eksploitasi (Ricardianto, 2018). Menurut Handoko (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses menarik, memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada kinerja setiap individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar dapat melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan secara efektif, pemimpin organisasi harus memberikan harapan dan motivasi kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk berhasil berpartisipasi dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017). Lebih lanjut Simamora (2018) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahartikan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Robbins dalam Yuditia, Hendri dan Sulistiowati (2023) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi atau motivation (M), dan peluang atau Opportunity (O) yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktif karyawan yang terlibat dalam perusahaan (Krissetyanti, 2018). Manajemen talenta merupakan sebuah sistem atau cara untuk mendapatkan hasil penilaian yang tepat terhadap setiap karyawan di perusahaan. Fungsi penilaian dapat digunakan untuk melihat dan menilai kemampuan karyawan berkontribusi membantu perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Hasil penilaian manajemen talenta merupakan upaya untuk menempatkan orang yang tepat, di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat (Isanawikrama, Wibowo & Buana, 2017).

Fleksibilitas Kerja

Fleksibel adalah kelenturan atau mudah diatur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, fleksibel diartikan dengan lentur, mudah dibengkokkan, luwes, mudah dan cepat menyesuaikan diri. Pengertian fleksibel di masyarakat lebih banyak mengarah ke sifat manusia. Fleksibel juga bisa diartikan sebagai sikap menerima perubahan, atau ikut saja. Fleksibilitas adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok. Fleksibilitas membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi, dan dapat menerima perubahan dengan mudah dalam organisasinya. Fleksibilitas dalam pekerjaan dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja, kemampuan ini yang seharusnya ditawarkan oleh perusahaan karena berbagai manfaat yang dirasakan (Amritha, Ramana, & Reddy, 2017).

Kebahagiaan

Kebahagiaan karyawan tidak hanya berbicara mengenai perasaan senang, namun juga perasaan positif tentang pekerjaan. Menurut Al-Kindi dalam Isfaroh (2019) kebahagiaan tidaklah sama dengan kenikmatan, kepuasan maupun kesenangan. Lebih dari sekedar kesenangan, kepuasan dan kenikmatan, maka kebahagiaan mendeskripsikan keadaan kejiwaan yang diliputi oleh rasa ketentraman, yakni perpaduan rasa aman, damai dan tenang. Kebahagiaan di tempat kerja menurut Jones dalam Wijayanto (2017) adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan potensinya. Hal ini dapat dilakukan dengan menyadari posisinya baik ketika bekerja sendiri maupun bersama orang lain, atau dengan kata lain menyadari peran dalam organisasi. Aspek kognitif dari kebahagiaan terdiri dari suatu evaluasi positif terhadap kehidupan yang diukur baik melalui standar atau harapan. Segi afektif kebahagiaan terdiri dari apa yang kita sebut secara umum sebagai kesejahteraan, menemukan kekayaan hidup yang menguntungkan atau perasaan puas.

Penelitian Terdahulu

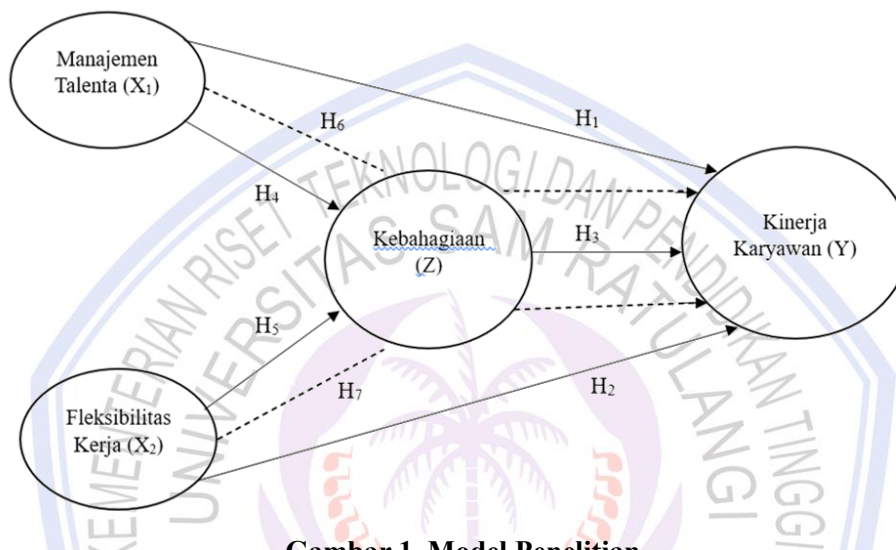
Penelitian Huda dan Ekhsan (2023), tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Gojek Indonesia. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah driver Gojek yang berada di area JABODETABEK. Sumber data yang digunakan yaitu data primer baik dari hasil kuisioner dan data survei atau jurnal. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Hair et al 2010, dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja para driver bahwa terdapat kajian terhadap fleksibilitas kerja apabila semakin serius dilakukan, hal ini merupakan upaya menerapkan kepada para driver agar dapat mengatur waktu kerja mereka sehingga sehingga tidak terganggu waktu kerja yang lainnya dan merasa puas dengan pekerjaannya itu semua akan membuat kinerja mereka meningkat.

Penelitian Putri (2022), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada driver Gojek yang ada di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kausalitas dan responden dalam penelitian ini adalah driver Gojek yang tergabung dalam komunitas Gocar Pasti ada Jalan yang ada di wilayah Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah 60 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien variabel fleksibilitas kerja bernilai positif sebesar 0,358 dengan signifikansi sebesar 0,002. Sehingga dapat dinyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,506 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,626 dapat dinyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 62.6% terhadap motivasi kerja driver Gojek di Wilayah Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian Syarifi, Lengkong dan Saerang (2019), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KFC di Manado, yaitu KFC MTC dan kawasan megamas, dengan jumlah sampel 45 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Perusahaan KFC sebaiknya perlu mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesama karyawan pada perusahaan KFC perlu menjaga hubungan yang baik sehingga tercipta kebahagiaan di tempat kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis Penelitian

- H₁: Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₂: Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄: Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan
- H₅: Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan
- H₆: Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan
- H₇: Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Manajemen Talenta, Fleksibilitas Kerja dan Kebahagiaan terhadap Daya Saing Manajemen SDM pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado Selatan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Kumpulan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian, dengan jumlah tertentu dan memiliki karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti, disebut sebagai populasi. Populasi ini mencakup keseluruhan

elemen yang akan dikaji dan diambil kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2019:126). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi merujuk pada kumpulan individu atau entitas yang berada dalam suatu wilayah tertentu dan memenuhi kriteria spesifik yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (persero) Cabang Manado Selatan sejumlah 300 orang. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 75 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sujarweni, 2020:94), “kuesioner adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Pengujian Instrumen

Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan teknik statistik multivariat yang memungkinkan perbandingan antara beberapa variabel dependen dan independen. Metode PLS adalah salah satu pendekatan statistik dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang berfokus pada permasalahan spesifik dalam data, seperti sampel penelitian yang kecil, kehilangan data, dan multikolinearitas. *Partial Least Squares* (PLS) dikenal sebagai metode analisis yang fleksibel karena tidak memerlukan asumsi-asumsi tertentu. Tujuan utama penggunaan PLS adalah untuk menghasilkan nilai variabel laten yang digunakan untuk prediksi, serta untuk memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan hubungan teoritis antara keduanya. Analisis menggunakan PLS terdiri dari tiga tahap utama: Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), Evaluasi Model Struktural (Inner Model), dan Pengujian Hipotesis (Dulyadi, 2021).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dalam penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur (Sanaky, Saleh, & Titaley, 2021). Di sisi lain, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, serta konsistensi responden dalam menjawab setiap item dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Satriadi *et al.*, 2021).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Fanulene & Soediantono, 2022) evaluasi Model Struktural (Inner Model) merupakan upaya untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Analisis inner model dilakukan untuk memastikan kekuatan dan keakuratan model struktural yang dibangun (Dulyadi, 2021). Dalam evaluasi struktur model pada penelitian ini, digunakan Koefisien Determinasi (R^2) dan uji Q-square.

Uji Multikolinearitas (VIF)

Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sanjaya & Budiono, 2021).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan uji t dengan metode bootstrapping. Dalam proses ini, koefisien jalur atau inner model digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi selama pengujian hipotesis. Untuk hipotesis two-tailed, nilai T-statistik harus melebihi 1,96, sedangkan untuk hipotesis one-tailed, nilai T-statistik harus lebih dari 1,64 pada tingkat signifikansi 5% dan power 80%. Nilai T-statistik ini diperoleh melalui proses bootstrapping (Fanulene & Soediantono, 2022).

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Uji variabel intervening dilakukan menggunakan pendekatan bootstrapping. Interval kepercayaan bootstrap yang sudah dikoreksi dari bias adalah metode terbaik untuk menguji efek mediasi dan suppressi (Dulyadi, 2021). Hal ini berkaitan erat dengan sampel yang akan digunakan. Pengujian efek mediasi dengan menggunakan Smart PLS tetap efektif meskipun ukuran sampel penelitian kecil

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

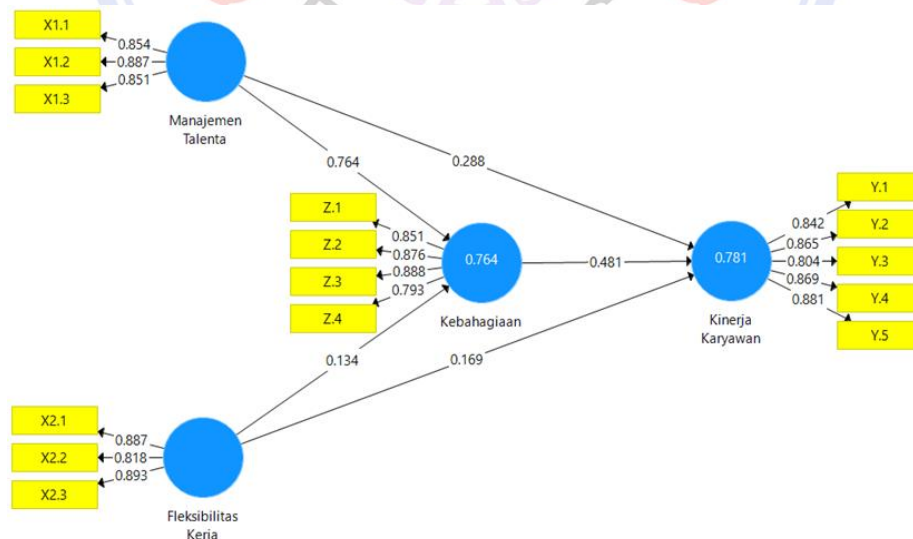
Validitas Konvergen

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADINGS	KETERANGAN
MANAJEMEN TALENTA (X1)	X1.1	0.854	Valid
	X1.2	0.887	Valid
	X1.3	0.851	Valid
FLEKSIBILITAS KERJA (X2)	X2.1	0.887	Valid
	X2.2	0.818	Valid
	X2.3	0.893	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0.842	Valid
	Y.2	0.865	Valid
	Y.3	0.804	Valid
	Y.4	0.869	Valid
	Y.5	0.881	Valid
KEBAHAGIAAN (Z)	Z.1	0.851	Valid
	Z.2	0.876	Valid
	Z.3	0.888	Valid
	Z.4	0.793	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Dalam tabel 1, menunjukkan bahwa nilai beban luar (outer loading) untuk setiap variabel berada diatas 0.6. Menjelaskan bahwa semua indikator memiliki Validitas yang memadai dan dapat digunakan secara efektif dalam penelitian.



Gambar 3. Outer Model

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Validitas Diskriminan**Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan**

Indikator	Manajemen Talenta (X1)	Fleksibilitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kebahagiaan (Z)
X1.1	0.854	0.691	0.628	0.706
X1.2	0.887	0.687	0.768	0.757
X1.3	0.851	0.678	0.770	0.787
X2.1	0.721	0.887	0.693	0.674
X2.2	0.635	0.818	0.637	0.630
X2.3	0.701	0.893	0.622	0.613
Y.1	0.762	0.582	0.842	0.741
Y.2	0.683	0.650	0.865	0.708
Y.3	0.692	0.651	0.804	0.699
Y.4	0.752	0.619	0.869	0.791
Y.5	0.687	0.708	0.881	0.704
Z.1	0.759	0.622	0.726	0.851
Z.2	0.776	0.587	0.759	0.876
Z.3	0.784	0.669	0.761	0.888
Z.4	0.642	0.651	0.673	0.793

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 2, semua indikator memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini terlihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruksya sendiri daripada konstruk lain.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fleksibilitas Kerja	0.833	0.836	0.900	0.751
Kebahagiaan_	0.875	0.879	0.914	0.728
Kinerja Karyawan	0.906	0.906	0.930	0.727
Manajemen Talenta	0.831	0.835	0.898	0.747

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Dari tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap variabel melebihi 0.70, sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel melebihi 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi standar reliabilitas dan validitas, sehingga memungkinkan untuk melanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)**Coefficient of Determination (R^2)****Tabel 4. Coefficient of Determination (R^2)**

	R Square	R Square Adjusted
Kebahagiaan_	0.764	0.757
Kinerja Karyawan	0.781	0.772

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Pertama, variabel Kebahagiaan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja. Kedua, variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Manajemen Talenta, Fleksibilitas Kerja dan Kebahagiaan. Pada tabel 4.9, hasil R-square untuk variabel Kebahagiaan sebesar 0.764. artinya 76.40% variasi dalam variabel Kebahagiaan dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja. Adapun nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.781. Mengindikasikan bahwa 78.10% variasi dalam Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Fleksibilitas Kerja.

Predictive Relevance Q^2

Menurut (Dulyadi, 2021), nilai Q^2 digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu memprediksi nilai observasi dan mengestimasi parameter-parameter. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa

model memiliki relevansi prediktif yang baik. Relevansi prediksi Q^2 dapat dihitung dengan metode berikut:

$$Q^2 = 1 - ((1 - R^2 \text{Kebahagiaan}) \times (1 - R^2 \text{Kinerja Karyawan}))$$

$$Q^2 = 1 - ((1 - 0,764) \times (1 - 0,781))$$

$$Q^2 = 0.948316$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $Q^2 > 0$. (model prediksi yang baik).

Uji Multikolinearitas (VIF)

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Indikator	VIF
X1.1	2.011
X1.2	2.168
X1.3	1.712
X2.1	2.310
X2.2	1.595
X2.3	2.474
Y.1	2.617
Y.2	2.825
Y.3	2.146
Y.4	2.605
Y.5	3.166
Z.1	2.246
Z.2	2.415
Z.3	2.627
Z.4	1.798

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2024

Berdasarkan nilai VIF dalam tabel diatas, tidak ada nilai VIF < 5 maka tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Signifikansi (Boostrapping) dan Hipotesis

Tabel 6. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja -> Kebahagiaan_	0.134	0.149	0.116	1.155	0.252
Fleksibilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.234	0.236	0.16	1.460	0.148
Kebahagiaan_ -> Kinerja Karyawan	0.481	0.433	0.173	2.782	0.007
Manajemen Talenta -> Kebahagiaan_	0.764	0.736	0.105	7.281	0.000
Manajemen Talenta -> Kinerja Karyawan	0.655	0.638	0.155	4.228	0.000

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

Berdasarkan data pada tabel, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1** : Diduga Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai *t-statistic* sebesar $4.22 > 1.64$ dan nilai *p-values* sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga variabel Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, **Hipotesis 1 diterima**.
2. **Hipotesis 2** : Diduga Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai *t-statistic* sebesar $1.46 < 1.64$ dan nilai *p-values* sebesar $0.148 > 0.05$, sehingga variabel Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, **Hipotesis 2 ditolak**.
3. **Hipotesis 3** : Diduga Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai *t-statistic* sebesar $2.78 > 1.64$ dan nilai *p-values* sebesar $0.007 < 0.05$, sehingga variabel Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, **Hipotesis 3 diterima**.

4. **Hipotesis 4** : Diduga Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai t-statistic sebesar $7.28 > 1.64$ dan nilai p-values sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga variabel Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan. Maka, **Hipotesis 4 diterima**.
5. **Hipotesis 5** : Diduga Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai t-statistic sebesar $1.15 < 1.64$ dan nilai p-values sebesar $0.25 > 0.05$, sehingga variabel Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kebahagiaan Karyawan. Maka, **Hipotesis 5 ditolak**.

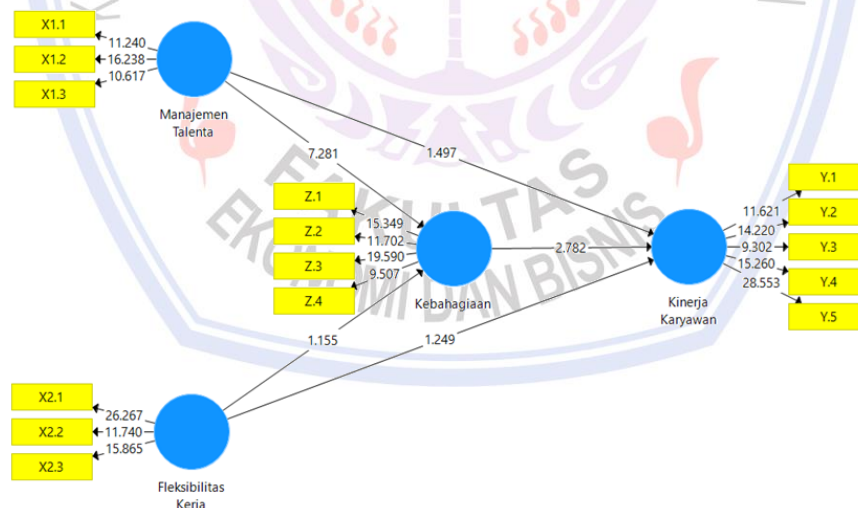
Uji Hipotesis Variabel Intervening (Mediasi)

Tabel 7. Pengujian tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja -> Kebahagiaan_ -> Kinerja Karyawan	0.065	0.062	0.059	1.097	0.276
Manajemen Talenta -> Kebahagiaan_ -> Kinerja Karyawan	0.367	0.319	0.136	2.707	0.008

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS, 2024

6. **Hipotesis 6** : Diduga Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan dimediasi Kebahagiaan. Berdasarkan tabel 4.14, ditemukan terjadi pengaruh positif signifikan secara tidak langsung atas variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan dengan t statistics sebesar $2.70 > 1.64$ dan nilai *p-value* sebesar $0.008 < 0.05$. Berdasarkan hal tersebut maka **Hipotesis 6 diterima**.
7. **Hipotesis 7** : Diduga Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan dimediasi Kebahagiaan. Berdasarkan tabel 4.14, ditemukan terjadi pengaruh positif signifikan secara tidak langsung atas variabel Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan dengan t statistics sebesar $1.09 < 1.64$ dan nilai *p-value* sebesar $0.276 < 0.05$. Berdasarkan hal tersebut maka **Hipotesis 7 ditolak**.



Gambar 4. Inner Model

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan, hal sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern. Manajemen talenta, yang mencakup proses perekrutan, pengembangan, serta retensi talenta terbaik, telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi

karyawan. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat mendorong kinerja karyawan melalui peningkatan keterlibatan (*engagement*) dan kepuasan kerja. Menurut Haryono dan Soetjipto (2019), program manajemen talenta yang terstruktur secara efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Pratama *et al.* (2021), yang menemukan bahwa perusahaan dengan strategi pengembangan talenta yang jelas berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Selain itu, menurut Fauzi dan Rahayu (2020), adanya keterkaitan positif antara pengelolaan talenta dan kinerja karyawan dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menerapkan pendekatan holistik dalam pengembangan karyawan mereka. Kajian yang dilakukan oleh Safitri (2022) menyebutkan bahwa manajemen talenta yang berbasis pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan mampu menciptakan tenaga kerja yang tangguh dalam menghadapi dinamika industri energi yang terus berubah.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor kontekstual. Fleksibilitas kerja, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau opsi bekerja dari rumah, biasanya dianggap dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta mengurangi stres. Namun, di PT. PLN, yang merupakan perusahaan penyedia layanan publik yang membutuhkan kehadiran fisik dan respons cepat terhadap kebutuhan pelanggan, fleksibilitas kerja mungkin tidak sejalan dengan tuntutan operasional perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Menurut Putra (2020), dalam industri yang sangat tergantung pada layanan langsung kepada pelanggan, fleksibilitas kerja seringkali memiliki dampak minimal terhadap kinerja karena tugas-tugas operasional memerlukan keterlibatan fisik di lokasi kerja. Hal ini juga ditegaskan oleh Santoso (2021) yang menemukan bahwa di sektor pelayanan publik di Indonesia, fleksibilitas kerja cenderung kurang relevan dibandingkan dengan industri lainnya, seperti teknologi atau jasa keuangan, yang lebih memungkinkan pengaturan kerja jarak jauh.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan, hal tersebut sejalan dengan berbagai teori psikologi dan manajemen modern yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja. Kebahagiaan karyawan dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut Sutanto (2020), kebahagiaan di tempat kerja mencakup berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta penghargaan yang memadai dari perusahaan. Hal ini terbukti mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan komitmen terhadap tugas yang diberikan.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan menggarisbawahi pentingnya peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Manajemen talenta yang efektif meliputi berbagai aspek, seperti perekrutan, pengembangan keterampilan, retensi, dan pemberian penghargaan yang adil kepada karyawan yang berprestasi. Ketika karyawan merasa bahwa bakat dan kompetensi mereka diakui dan dikembangkan, mereka akan mengalami peningkatan kebahagiaan kerja, yang meliputi kepuasan, keterlibatan, serta motivasi dalam menjalankan tugas. Studi oleh Riyanto (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan perasaan dihargai dan berharga di antara karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kebahagiaan kerja mereka.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Fleksibilitas kerja, seperti pengaturan jam kerja fleksibel atau opsi kerja dari rumah, umumnya dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada

gilirannya meningkatkan kebahagiaan karyawan. Namun, dalam industri yang sangat terstruktur seperti PLN, terutama di unit layanan pelanggan yang bertanggung jawab langsung dalam menjaga keandalan pasokan listrik dan menanggapi keluhan teknis, fleksibilitas kerja mungkin tidak relevan atau tidak sejalan dengan sifat pekerjaannya. Studi oleh Handayani (2020) menunjukkan bahwa di sektor pelayanan publik dan teknis, fleksibilitas kerja seringkali memiliki dampak terbatas terhadap kesejahteraan karyawan karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan kehadiran fisik dan keterlibatan langsung di lokasi kerja.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kebahagiaan karyawan sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti bahwa manajemen talenta yang efektif tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. Ketika perusahaan secara proaktif mengelola talenta dengan cara yang tepat, seperti memberikan pelatihan yang relevan, pengembangan karier yang jelas, dan penghargaan terhadap prestasi, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Kebahagiaan yang dihasilkan dari pengelolaan talenta yang baik menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian oleh Nugroho (2020) menemukan bahwa kebahagiaan karyawan menjadi kunci penghubung antara manajemen talenta dan kinerja, karena kebahagiaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta kepuasan kerja.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kebahagiaan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan

Hasil pengujian di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan ketika dimediasi oleh kebahagiaan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan di PLN yang bersifat operasional dan teknis, fleksibilitas kerja seperti pengaturan waktu kerja yang lebih longgar atau opsi kerja dari rumah tidak memiliki dampak langsung atau tidak langsung yang berarti terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Pekerjaan di PLN membutuhkan kehadiran fisik karyawan, terutama dalam pelayanan teknis dan pelanggan, sehingga fleksibilitas kerja tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Rahmawati (2020), yang menyatakan bahwa di sektor industri yang mengutamakan layanan langsung kepada pelanggan, fleksibilitas kerja sering kali memiliki pengaruh terbatas terhadap kinerja karena kebutuhan akan kehadiran fisik yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta yang dimediasi oleh Kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja yang dimediasi oleh Kebahagiaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan.

Saran

Adapun yang menjadi saran pada keberlanjutan dalam penelitian ini untuk setiap pihak didalamnya, sebagai berikut:

1. Untuk Pembaca: Pembaca diharapkan dapat memahami bahwa manajemen talenta dan kebahagiaan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN. Penting untuk menyadari bahwa meskipun fleksibilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks ini, aspek-aspek lain seperti manajemen talenta dan kebahagiaan tetap menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja. Pembaca disarankan untuk memperhatikan bagaimana manajemen talenta dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di sektor layanan publik, terutama dalam konteks fleksibilitas kerja. Penelitian bisa mempertimbangkan variabel tambahan seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau beban kerja yang mungkin lebih relevan dalam konteks fleksibilitas. Selain itu, analisis longitudinal dapat dilakukan untuk mengevaluasi efek jangka panjang dari manajemen talenta dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk PT. PLN Cabang Manado Selatan: Perusahaan disarankan untuk secara berkala memonitor dan menilai dampak kebijakan manajemen talenta dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan. Penyesuaian kebijakan yang berbasis data dapat dilakukan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan terus relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amritha, A., Ramana, D.V., & Reddy, T.N. (2017). Employee work-life balance in the IT industry. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 4(6), 27-31. <https://www.internationaljournalssrg.org/IJEMS/2017/Volume4-Issue6/IJEMS-V4I6P105.pdf>
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja (Handbook Manajemen SDM)*. Nusamedia. Jakarta. <https://www.nusamedia.com/manajemen-kinerja>
- Dulyadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. (J.T. Santoso, Ed.). Semarang: Yayasan Prisma Agung Teknik. <http://yayasanprismaagung.com/buku-ajar-metode-penelitian-ilmiah>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. <http://bpfe.yogya.com/manajemen>
- Huda, F. & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*. 7(3), 480-494. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/8929/4366>
- Isanawikrama, Wibowo, F. A., & Buana, Y. (2017). Analisis pengaruh talent management terhadap organizational performance dan dampaknya pada employee retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarian*, 3(1), 150-160. <http://www.jurnal.starki.id/index.php/JAK/article/view/255>
- Krissetyanti, E., P., L. (2018). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 7, no.1: 1–15.
- Putri, M. A. & Setiawa, M. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 10(1). 1-17. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/8003/6813>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE. YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5773–5782. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26508>
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt esta group jaya manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33379>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak iklim organisasi terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan (studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 42-56.

