



Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X

Divya Malika, Aminuddin Irfani *

Prodi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 6/4/2022

Revised : 11/7/2022

Published : 23/7/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 1

Halaman : 45 - 48

Terbitan : Juli 2022

ABSTRAK

Kajian terhadap manajemen talenta semakin serius dilakukan, hal ini merupakan sebuah upaya untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan karyawan melalui talentanya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mampu memenuhi standar, hal ini bisa didapatkan salah satunya melalui pengembangan yang perusahaan berikan. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen talenta dan kinerja karyawan pada PT. X) dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25.0 sebagai alat analisis. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. X) sebanyak 267 karyawan dengan purposive sampling sebagai teknik dalam pengambilan sampel, adapun kriteria yang penulis tetapkan adalah karyawan PT. X) yang mendapatkan program manajemen talenta yaitu pada jabatan senior officer dan officer sebanyak 60 karyawan. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3% dimana sisanya dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan.

ABSTRACT

The study of talent management is increasingly being carried out, this is an effort to recruit, retain and develop employees through their talents. Employee performance can be said to be good if the work obtained is able to meet the standards, this can be obtained one of them through the development that the company provides. The purpose of this study was to determine how talent management and employee performance at PT. X) and to find out whether there is an influence between talent management on employee performance at PT. X). In this study, the author uses a survey method and a quantitative approach using SPSS version 25.0 as an analytical tool. The population in this study were employees of PT. X) as many as 267 employees with purposive sampling as a technique in sampling, while the criteria that the authors set are employees of PT. X) received a talent management program, namely in senior officer and officer positions as many as 60 employees. The results of this study indicate that talent management has a positive and significant effect on employee performance. The influence given by talent management on employee performance is 53.3% where the rest is influenced by other factors outside of this study.

Keywords : Talent Management, Employee Performance, Development Employee.

@ 2022 Jurnal Riset Ekonomi Syariah Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Visi Indonesia pada tahun 2045 adalah menjadi Indonesia emas, sehingga Indonesia akan melakukan ekonomi modern dengan tingkat kesejahteraan berkualitas. SDM berkualitas akan menjadi kunci dalam mencapai visi Indonesia ini, maka dari itu akan ada perubahan signifikan pada kebutuhan lapangan kerja dan pengelolaan SDM. Sehingga pada era globalisasi sekarang ini perusahaan diharapkan mampu mencapai SDM berkualitas, baik dari aspek kompetensi manajerial, sosial kultural, teknis, maupun manajemen pelatihan dalam pengembangan organisasi.

Manajemen talenta dapat menjadi salah satu strategi yang dapat perusahaan lakukan untuk memberikan pengembangan pada setiap karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Dhanabhakya & Kokilambal, 2014) yang menyatakan bahwa manajemen talenta adalah suatu strategi terpadu yang dapat dirancang oleh perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan dari setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik.

Menurut (Iwan & Ashar, 2016) tantangan terbesar manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta (Talent War) dalam situasi ini setiap perusahaan saling bersaing agar bisa memperoleh talenta terbaik yang terdapat pada pasar tenaga kerja.

Kinerja maksimal dari seluruh karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. (Nufus, 2011), berpendapat bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja dari seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam tim dimana kinerja tim tersebut akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen talenta di PT. X. (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. X. (3) Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT. X.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal dan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 267 karyawan dengan purposive sampling sebagai teknik dalam pengambilan sampel, adapun kriteria yang penulis tetapkan adalah karyawan PT. X yang mendapatkan program manajemen talenta yaitu pada jabatan senior officer dan officer sebanyak 60 karyawan. Pengumpulan data didapatkan melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi dan penelitian pustaka. Peneliti melakukan analisis data deskriptif dan verifikasi uji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Uji Parsial (uji t).

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | 11.273 | 2.962 | | | | 3.806 |
| MANAJEMEN_TALENTA | .583 | .072 | .730 | 8.140 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: olahan Peneliti

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel dimana ttabel didapatkan dari hasil perhitungan $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$ dengan taraf signifikansi 5% sehingga nilai ttabelnya adalah 2,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,140 > 2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada PT. X.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 328.332 | 1 | 328.332 | 66.260 | .000 ^b |
| | Residual | 287.401 | 58 | 4.955 | | |
| | Total | 615.733 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN_TALENTA

Sumber: olahan peneliti

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai fhitung > ftabel atau $66,260 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

Determinasi (uji R2)

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .533 | .525 | 2.226 |

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN_TALENTA
 b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: olahan peneliti

Hasil uji R square menunjukkan nilai sebesar 0,533 atau 53,3% diperoleh dari hasil: (1) $KD = R^2 \times 100 \%$. (2) $KD = 0,730^2 \times 100 \%$. (3) $KD = 53,3\%$. Artinya, pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,3% dimana 46,7% sisanya dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian.

Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa program manajemen talenta yang diberikan PT. X) kepada karyawan pada jabatan senior officer dan officer memberikan efek yang baik terhadap hasil kinerja. Sehingga terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nisa, 2016) yang menyatakan bahwa manajemen talenta yang diberikan dan dikembangkan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta di PT. X) sudah cukup baik dilakukan dan perusahaan sudah semaksimal mungkin mempertahankan setiap karyawannya dengan memberikan pengembangan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: yang pertama adalah manajemen talenta yang dilakukan oleh PT. X) secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini salah satunya dipengaruhi oleh dimensi yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu *retention* dimana perusahaan telah berhasil mempertahankan karyawan melalui sebuah promosi yang sesuai dengan bakat,

kontribusi dan kinerja dari setiap karyawannya. Maka dari itu karyawan merasa puas dan merasa bahwa manajemen talenta ini sudah berjalan dengan baik. Yang kedua adalah kinerja karyawan pada PT. X) secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik pada jabatan *senior officer* dan *officer*. Ini berarti secara kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dari setiap karyawan pada jabatan *senior officer* dan *officer* mampu memberikan hasil yang baik. Dan yang ketiga adalah manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X) dimana karyawan yang berhasil mendapatkan manajemen talenta dengan baik maka karyawan tersebut akan lebih memahami sisi bakat dan talentanya sehingga dapat berkontribusi secara maksimal menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini lah yang menjadikan manajemen talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hasil juga menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: yang pertama adalah manajemen talenta yang dilakukan oleh PT. X) secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini salah satunya dipengaruhi oleh dimensi yang paling banyak memberikan pengaruh yaitu *retention* dimana perusahaan telah berhasil mempertahankan karyawan melalui sebuah promosi yang sesuai dengan bakat, kontribusi dan kinerja dari setiap karyawannya. Maka dari itu karyawan merasa puas dan merasa bahwa manajemen talenta ini sudah berjalan dengan baik. Yang kedua adalah kinerja karyawan pada PT. X) secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik pada jabatan *senior officer* dan *officer*. Ini berarti secara kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif dari setiap karyawan pada jabatan *senior officer* dan *officer* mampu memberikan hasil yang baik. Dan yang ketiga adalah manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X) dimana karyawan yang berhasil mendapatkan manajemen talenta dengan baik maka karyawan tersebut akan lebih memahami sisi bakat dan talentanya sehingga dapat berkontribusi secara maksimal menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini lah yang menjadikan manajemen talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hasil juga menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Dhanabhakya, M., & Kokilambal, K. (2014). A Study on Existing Talent Management Practice and Its Benefits Across Industries. *International Journal of Research in Business Management*, II(7), 23-26.
- [2] Hani Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36-41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>
- [3] Iwan, S., & Ashar, R. (2016). The Analysis Of Talent Management Strategy Using Organization Competency Approach In PT Pindad (Persero) Bandung City. *Jurnal Ad Bispreneur*, 1, 85-102.
- [4] Nisa, R. C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajamen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141-148.
- [5] Nufus, H. (2011). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Jakarta.: Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah.