



Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hiruta Kogya

Elly Rudianto^{1✉}, Yudi Kristanto², Taryanto³

Universitas Pertiwi

Email: 19120192@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat timbulnya permasalahan pada Manajemen talenta yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat *Trouble Shooting* yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan Rekomendasi *Sparepart* yang tidak tepat serta Rasa memiliki tempat kerja sangat Rendah (*Sense of Belonging*). Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Hiruta Kogyo dengan populasi berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,749$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,561$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,985) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Manajemen talenta dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Manajemen talenta akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Manajemen talenta, sisanya sebanyak 43,9% ditentukan oleh faktor lain diluar Manajemen talenta

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is motivated by the emergence of problems in inappropriate talent management, resulting in a problem phenomenon regarding a decrease in employee performance, where employees seem to be careless in their work, hasty in concluding a problem which results in work errors, namely not being careful in analyzing equipment damage. during Trouble Shooting which results in disinformation resulting in inappropriate spare part recommendations and a very low sense of belonging to the workplace (Sense of Belonging). The aim of this research is to determine the effect of talent management on employee performance. This research, which uses quantitative methods with associative techniques, was carried out at PT. Hirura Kogyo with a population of 30 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results, a correlation coefficient of $r = 0.749$ and a determination coefficient of $R = r^2 = 0.561$ were obtained. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (5.985) > t_{table} (2.00)$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between talent management and employee performance can be accepted. This means that the higher the talent management, the higher the employee performance will be. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.561 shows that 56.1% of the variation in employee performance can be explained by variations in talent management, the remaining 43.9% is determined by other factors outside talent management.

Keywords: *Talent Management, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang kemudian dapat ditransformasikan ke dalam tindakan agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Dukungan SDM juga harus dilihat dari segi jumlah dan kualitas talenta yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula kualitas talenta harus memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, mengingat bahwa fungsi talenta pada diri pegawai sangatlah menunjang pekerjaan didalam sebuah organisasi, dimana para pegawai bekerja untuk mewujudkan peningkatan kinerja organisasi dibanding sebelumnya.

Manajemen Talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan atau organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan atau organisasi dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (Pella & Inayati, 2011). Manajemen Talenta juga dapat diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talenta dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan bakat untuk menyelaraskan pegawai-pegawai yang tepat dengan

pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan organisasi (Masduki & Sopiyan, 2021). Manajemen Talenta juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai (Akbar, 2018). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta, kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dibutuhkan pegawai yang bertalenta, makadalam hal ini pegawai harus memiliki bakat dan kinerja yang tinggi, serta profesionalisme sehingga mereka dapat mendukung pembangunan nasional dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Penelitian ini menjadi semakin penting dilaksanakan berdasarkan temuan Nisa et al., (2016) menjelaskan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen Talenta menjadi suatu kebutuhan dasar bagi organisasi dalam menentukan, mengembangkan, mengelola, dan mempertahankan para pegawai yang memiliki talenta dalam upaya mencapai tujuan strategis dan memenuhi kebutuhan organisasi, sehingga Manajemen Talenta dipahami lebih baik daripada konsep sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan individu yang memiliki talenta diyakini dapat bekerja lebih cepat dan teliti. Selain itu, individu yang bertalenta juga dinilai mampu untuk memberikan kontribusi terhadap inovasi-inovasi yang dikembangkan oleh organisasi.

Dengan demikian, Manajemen Talenta yang dapat diterapkan di berbagai bidang atau organisasi yang menggunakan tenaga kerja bertalenta nantinya akan meningkatkan kualitas dan kompetensimereka dalam bekerja. Begitu juga dengan lingkungan instansi pemerintah, di mana penerapan Manajemen Talenta ini dinilai dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi yang ada pada pegawai untuk mencapai tujuan strategis pembangunan nasional dan meningkatkan pelayanan publik.

Secara teoritis sebagaimana telah diuraikan di atas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Manajemen Talenta yang diterima. Oleh karena itu kinerja karyawan PT Hiruta Kogyo erat kaitannya dengan variabel di atas, hal inilah yang menginspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan PT Hiruta Kogyo". Dengan demikian penelitian yang dilakukan diharapkan akan diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja KARYAWAN.

METODE PENELITIAN

penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Hirura Kogyo yang berjumlah 30 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Hirura Kogyo Indonesia yang sebanyak 30 orang seluruhnya menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Manajemen Talenta (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Korelasi *Product Moment Pearson*. Kekuatan pengaruh antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,749$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,561$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,985) > t_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi Manajemen Talenta akan diikuti oleh tingginya Kinerja Pegawai. Sementara itu, koefisien determinasi 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi Manajemen Talenta, sisanya sebanyak 43,9% ditentukan oleh faktor lain diluar Manajemen Talenta.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin kuat Manajemen Talenta akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dilakukan dengan cara meningkatkan Manajemen Talenta.

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Manajemen Talenta (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat pengaruh positif antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai.

Kekuatan pengaruh antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Manajemen Talenta (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 25,940$ dan koefisien regresi $\beta = 0,755$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 25,940 + 0,755X$

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (35,82) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (0,88) < F_{tabel} (2,48)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 25,940 + 0,755X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja

Pegawai responden akibat Manajemen Talenta dari selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik garis

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor variabel Manajemen Talenta diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 16 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Manajemen Talenta akan berkisar antara 16 sampai 80. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Manajemen Talenta bervariasi antara 42 sampai 80 dengan rentang skor 38 rata-rata 67,33; median 68,5; modus 69; simpangan baku 8,43; dan varians 70,99
2. Skor Kinerja Pegawai diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 18 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Pegawai berkisar 18 sampai 90. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Pegawai bervariasi antara 62 sampai 90 dengan rentang skor 28; rata-rata 76,80; median 75,5; modus 90; simpangan baku 8,50; dan varians 72,17.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,749$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,561$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,985) > t_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi Manajemen Talenta akan diikuti oleh tingginya Kinerja Pegawai. Sementara itu, koefisien determinasi 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi Manajemen Talenta, sisanya sebanyak 43,9% ditentukan oleh faktor lain diluar Manajemen Talenta. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Manajemen Talenta (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 25,940$ dan koefisien regresi $\beta = 0,755$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 25,940 + 0,755X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 25,940 + 0,755X$ menunjukkan bahwa apabila Manajemen Talenta dan Kinerja Pegawai diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Manajemen Talenta (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Pegawai

sebesar 0,755 dengan konstanta 25,940. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (35,82) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (0,88) < F_{tabel} (2,48)$ pada $\alpha = 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1–17.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Manajemen dan Knowledge Management. *Coopetition*, 12(2), 151–162.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 141–148.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.