

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberadaan manajemen talenta yang ada di perusahaan Lintasarta ini yang masih dikatakan baru berdiri yakni pada tahun 2014 ini memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ada pada perusahaan Lintasarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 240 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa “variabel manajemen talenta dalam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja” sedangkan dalam Teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan pengaruh perubahan pada variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja sebesar 63.8%.

Kata Kunci - manajemen talenta, kinerja, kinerja karyawan, human resources management, human capital management.

### Abstract

*This study aims to determine the existence of existing talent management in Lintasarta company is still said to be new that is in 2014 has an influence on existing performance at Lintasarta company. The method used is descriptive quantitative. The type of data needed is primary data and secondary data. Sampling is done by probability sampling method of simple random sampling, with the number of respondents as many as 240 employees. Data analysis techniques used descriptive analysis and simple linear regression analysis. Result of research based on t test show that "talent management variable in with significant contribution to performance variable" whereas in technique of simple linear regression analysis show effect of change at variable of management talent to performance variable equal to 63.8%.*

*Keywords - talent management, performance, employee performance, human resources management, human capital management.*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu melakukan penilaian kinerja para pegawai yang dimilikinya secara berkala. Mengingat bahwa fungsi *talent* pada diri karyawan sangatlah menunjang pekerjaannya di dalam perusahaan, di mana karyawan tersebut bekerja untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang meningkat dibandingkan sebelumnya. Departemen sumber daya manusia (HCM) yang ada pada perusahaan Lintasarta adalah karyawan-karyawan yang produktif yang telah dikelompokkan menjadi beberapa sub departemen, salah satunya manajemen talenta. Dikarenakan Lintasarta telah memiliki serta menerapkan manajemen talenta pada perusahaan Lintasarta, maka disinilah pentingnya bagaimana manajemen *talent* berdampak terhadap para karyawan dalam mendukung kinerja karyawan untuk mencapai *goal* perusahaan. Oleh sebab itu, upaya manajemen talenta terhadap karyawan pantas dijadikan isu

aktual untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas dan fungsi perusahaan yang seharusnya dan tercapailah *goal* dari perusahaan tersebut.

Perusahaan Lintasarta mulai membangun dan membentuk Manajemen Talenta pada tahun 2014. Dalam perusahaan lintasarta terdapat divisi HCM Strategy. Divisi ini memiliki subdivisi yaitu Manajemen Talenta serta *Talent Competency and Reward*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan Lintasarta melakukan dan menerapkan manajemen talenta, serta peduli akan karir dan masa depan karyawan juga perusahaannya sendiri.

Manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. Manajemen talenta yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level jabatan dan fungsi. Manajemen talenta menurut teori menyatakan bahwa manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya (Darmin dkk,2011). Arti lain dari manajemen talenta adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam perusahaan kita dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan talenta yang terdiri atas sekumpulan SDM perusahaan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi (*talent pool*) (Darmin dan Afifah, 2011)

Penerapan Manajemen Talenta pada perusahaan besar di dunia banyak menunjukkan telah mampu memberikan keuntungan dan nilai yang lebih baik dengan keberlangsungan perusahaan terutama dalam bidang pengelolaan karyawan. Di Indonesia telah banyak perusahaan-perusahaan bonafit dan ternama yang sudah menerapkan manajemen talenta pada perusahaannya. Tak sedikit dari perusahaan-perusahaan tersebut yang menggunakan tenaga ahli untuk mengelola manajemen talenta dalam perusahaannya.

Tabel 1. Tabel perbandingan berdasarkan teori dan implementasi perusahaan Lintasarta

<b>Teori Manajemen Talenta</b>	<b>Implementasi dalam Perusahaan Lintasarta</b>
Manajemen talenta disebut sebagai HCM ( <i>Human Capital Management</i> ), HRIS ( <i>HR Information System</i> ), atau HRMS ( <i>HR Management Systems</i> ). (Darmin dan Afifah, 2011)	Manajemen talenta dalam perusahaan lintasarta berada di dalam HCM ( <i>Human Capital Management</i> ).
Karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. (Darmin dan Afifah, 2011) dalam arti lain adalah orang-orang yang terpilih atau bertalenta sebagai objek dalam penerapan manajemen talenta. (Darmin dan Afifah, 2011)	Implementasi dari perusahaan lintasarta masih melakukan sasaran talent manajemen secara global, atau seluruh karyawan yang ada di perusahaan adalah objek dari manajemen talenta.
Terdapat sekumpulan SDM perusahaan yang memiliki keterampilan berkualifikasi ( <i>talent pool</i> ) (Darmin dan Afifah, 2011).	Belum tersedianya talent pool dalam perusahaan ini, dikarenakan masih baru berdiri manajemen talenta pada perusahaan lintasarta pada 2014.
Manajemen talenta diartikan dalam pemahaman seluas mungkin, yaitu manajemen strategi untuk mengelola aliran talenta dalam suatu organisasi dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. (Darmin dan Afifah, 2011)	Perusahaan lintasarta telah melakukan sesuai teori yakni mengelola aliran dalam perusahaan dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang, pekerjaan, dan waktu yang tepat. Sesuai dengan etika dan prinsip kerja lintasarta.

Berdasarkan tabel 1 perbandingan teori manajemen talenta dan implementasi perusahaan Lintasarta. Permasalahan yang muncul diperusahaan lintasarta adalah belum tersedianya talent

pool. Selain itu, manajemen talenta dalam implementasinya belum terfokus kepada karyawan-karyawan terpilih atau bertalenta.

Dalam jurnal ini penulis akan membahas mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pada perusahaan Lintasarta. Sehingga dengan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia persaingan bisnis pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan manajemen *talent* yang belum ada atau telah ada sebelumnya.

## **2. Kajian Literatur**

### **2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

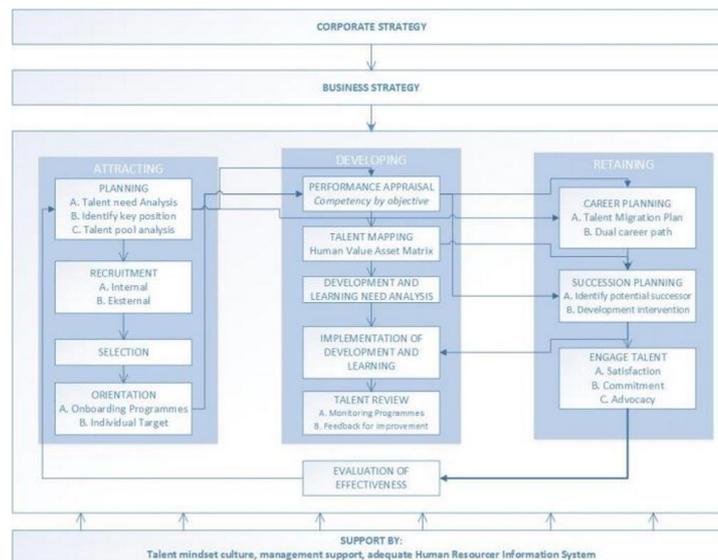
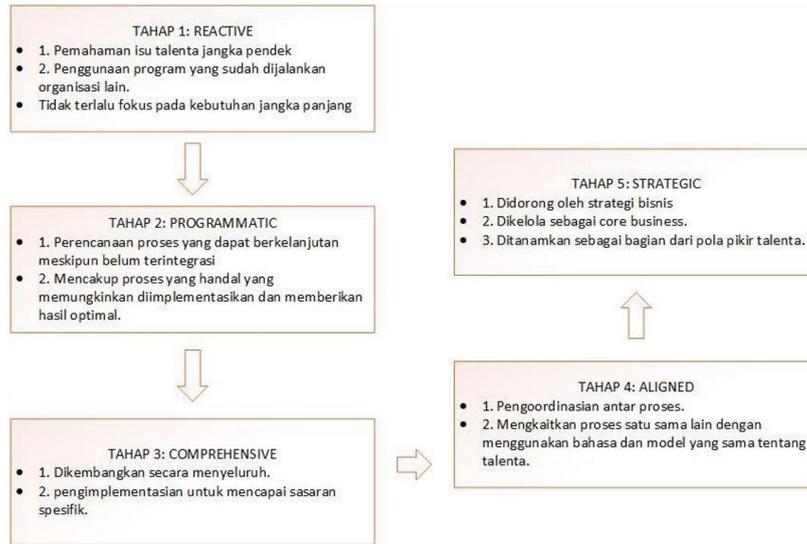
Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Suwatno, 2011)

### **2.2. Manajemen Talenta**

Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Wahyuningtyas, 2016)

Model sistem manajemen talenta terintegrasi dimana manajemen talenta harus sejalan dengan strategi korporasi dan strategi bisnis agar tidak menyimpang dari tujuan utama organisasi. Dalam melakukan integrasi manajemen talenta dengan setiap proses dalam organisasi maka tahapan yang dilalui organisasi seperti gambar 1.

Gambar 1. Model  
System Manajemen  
Talenta Terintegrasi  
(Wahyuningtyas,  
2015)



### 2.3. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono,2014).

Sedangkan kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2014).

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Populasi dan Sampel

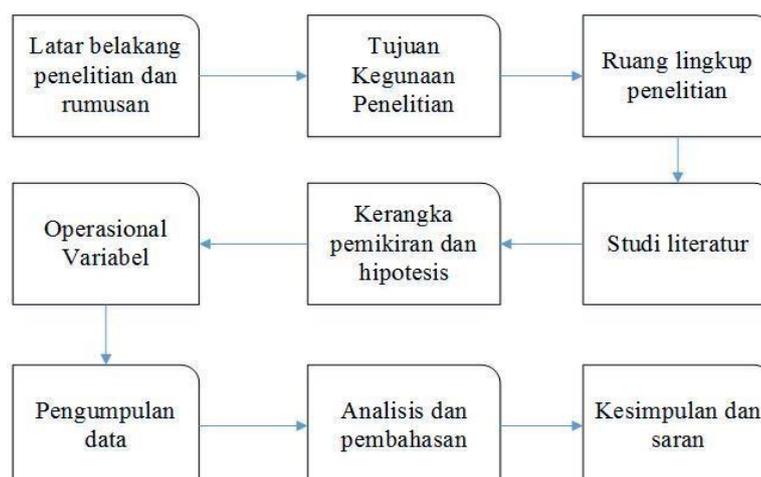
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan termasuk pada jenis penelitian deskriptif komparatif. Dalam penelitian ini memiliki populasi berjumlah 600 orang lebih yang merupakan karyawan perusahaan Lintasarta seluruh Indonesia. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling* dengan menggunakan teknik rumus slovin yang menghasilkan ukuran sampel (n) minimal sebesar 240 karyawan perusahaan Lintasarta.

#### 3.2. Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen talenta atau divisi HCM (*human capital management*) dan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan Lintasarta. Data sekunder diperoleh peneliti dengan mencari dan melakukan studi pustaka mengenai manajemen talenta dan kinerja karyawan berdasarkan dari buku, jurnal, artikel, website, dan penelitian terdahulu.

#### 3.3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. Tahapan analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2  
Tahapan Penelitian

### 4. Hasil Penelitian

#### 4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu manajemen talenta terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan PT. Lintasarta kota Jakarta.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.619E-15	4.281		.000	1.000
	ManajemenTalenta	.000	.055	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Tabel 2 menunjukkan pengaruh perubahan pada variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja sebesar 63.8%.

$$Y = 29.545 + 0.638X$$

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta = 29.545 menunjukkan bahwa faktor manajemen talenta sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai 29.545
2. Koefisien regresi manajemen talenta sebesar 0.638 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan manajemen talenta maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.638.

#### 4.2. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.360	.358	4.90315

a. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil penelitian dan hasil pengolahan data diatas tabel 3. terdapat angka R square pada tabel 4 adalah 0.360 (hasil kuadrat dari koefisien korelasi 0.6 x 0.6). R square bisa disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36% dari variabel kinerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variabel manajemen talenta. Dalam kata lain variabel kinerja dipengaruhi sebesar 36% oleh keberadaan manajemen talenta. Sedangkan sisanya (100% - 36% = 64%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya diluar kedua variabel tersebut. Variabel manajemen talenta memberikan pengaruh sebesar 36% terhadap kinerja di perusahaan Lintasarta kota Jakarta.

#### 4.3. Pengujian Secara Simultan (UJI F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3224.187	1	3224.187	134.113	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5721.729	238	24.041		
	Total	8945.916	239			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastitas

Sumber: Output SPSS 24.0

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Sumber: Output SPSS 24.0

Tabel 4 Hasil Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Sumber: Output SPSS 24.0

Nilai  $f$ -hitung (134.113) >  $f$ tabel (3.95) dan nilai signifikansi pada tabel adalah  $0.00 < 0.05$  sehingga  $H_1$  diterima, artinya bahwa variabel manajemen talenta dalam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja.

## 5. Kesimpulan

Dimensi perencanaan talenta merupakan dimensi terendah jika dibandingkan dengan dimensi yg lain yaitu sebesar 72.81%, Namun perusahaan belum menyiapkan *talent pool* sebagai langkah awal melakukan *talent management*. Dimensi efektif pada variable kinerja menempati presentase terendah artinya perusahaan belum dengan baik memilih talenta. Tingkat Manajemen Talenta pada perusahaan Lintasarta berada dalam kategori tinggi., dimensi terendah dimiliki oleh dimensi perencanaan talenta (poin ketersediaannya talent pool) dengan persentase sebesar 72.81%. Tingkat kinerja pada pada perusahaan Lintasarta termasuk dalam kategori tinggi. Dimensi terendah dimiliki oleh dimensi efektifitas dengan persentase sebesar 77.39%. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh manajemen talenta 63.8%. berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 36.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Darmin, A. P. & Afifah, I. (2011). Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*.
- Sule, E. T. & Wahyuningtyas, R. (2016). Manajemen Talenta Terintegrasi. *Yogyakarta: Andi*.
- Suwatno, P. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Prawirosentono, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia. *BPFE, Yogyakarta*.
- Moeheriono. P. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. *RajaGrafindo Persada, Jakarta*.

