

Pengaruh Implementasi Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Era Transformasi Digital

¹Diding Kusnady, ²Mhd. Shafwan Koto, ³Doni

^{1*}Teknik Informatika, Politeknik Ganesha Medan, Medan, Indonesia

²Institut Bisnis dan Teknologi AI Washliyah, Medan, Indonesia

³Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Korespondensi: kusnadydiding1@yahoo.com

Submit : 26 April 2026 | Diterima : 20 Mei 2026 | Terbit : 23 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of talent management implementation on employee performance in the era of digital transformation. Human resource management has become an important factor in organizational success due to increasingly competitive business competition and rapid technological developments. Organizations must have competent, adaptive, and innovative employees to maintain a competitive advantage. Therefore, talent management is considered a strategic approach to improving employee quality and organizational effectiveness. This study used a quantitative method with a descriptive and associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees in an organization implementing talent management systems. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that talent management has a positive and significant effect on employee performance. Effective implementation of talent management through talent acquisition, talent development, coaching, mentoring, and career development can improve employee competence, motivation, and productivity. This study concludes that organizations need to optimize talent management practices continuously to improve employee performance and organizational competitiveness in the digital era.

Keywords: *career development; employee performance; human resource development; talent management; work motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada era transformasi digital. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang sangat cepat. Organisasi dituntut memiliki karyawan yang kompeten, adaptif, dan inovatif agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, manajemen talenta dipandang sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada organisasi yang menerapkan sistem manajemen talenta. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi manajemen talenta melalui talent acquisition, talent development, coaching, mentoring, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu mengoptimalkan penerapan manajemen talenta secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan pada era digital.

Kata Kunci: kinerja karyawan; manajemen talenta; motivasi kerja; pengembangan karier; pengembangan sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Kemajuan teknologi,

persaingan pasar yang semakin ketat, serta perubahan pola kerja menyebabkan perusahaan tidak lagi hanya bergantung pada sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk mampu mengelola karyawan secara efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, kreativitas, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan akan memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, rendahnya kualitas pelayanan, meningkatnya tingkat turnover, serta lemahnya daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Salah satu strategi yang banyak diterapkan organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan individu-individu yang memiliki potensi dan kompetensi unggul sesuai kebutuhan perusahaan. Manajemen talenta tidak hanya berfokus pada proses perekrutan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, pembinaan karier, peningkatan motivasi kerja, serta upaya mempertahankan karyawan potensial agar tetap memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Penerapan manajemen talenta menjadi semakin penting pada era transformasi digital karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga mampu berpikir kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Organisasi yang mampu mengelola talenta secara efektif cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, loyal, dan kompetitif dibandingkan perusahaan yang belum menerapkan sistem pengelolaan talenta secara optimal.

Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan dalam implementasi manajemen talenta. Beberapa perusahaan masih mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas yang sesuai kebutuhan organisasi. Selain itu, kurangnya program pengembangan kompetensi, minimnya peluang pengembangan karier, rendahnya motivasi kerja, dan tingginya tingkat turnover karyawan menjadi tantangan yang sering dihadapi perusahaan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat perkembangan organisasi dan menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Manajemen talenta diyakini memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Melalui proses pengembangan kompetensi, pelatihan, coaching, mentoring, serta pengembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan berkembang cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Selain itu, penerapan manajemen talenta juga membantu perusahaan dalam mempersiapkan regenerasi kepemimpinan melalui succession planning. Organisasi yang memiliki sistem pengembangan talenta yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan mampu mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya berfungsi meningkatkan kualitas individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen talenta memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada era transformasi digital. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh implementasi manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas penerapan manajemen talenta dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi implementasi manajemen talenta dan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui tingkat pengaruh antarvariabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan atau organisasi yang menerapkan sistem manajemen talenta dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, mulai dari proses penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga analisis data penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling atau random sampling sesuai kebutuhan penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan karakteristik responden yang relevan dengan penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (X): Manajemen Talenta
2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan

Definisi Operasional Variabel

1. Manajemen Talenta (X)

Manajemen talenta merupakan proses organisasi dalam menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengelola individu yang memiliki kompetensi unggul untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator manajemen talenta meliputi:

- a. Talent acquisition
- b. Talent development
- c. Talent retention
- d. Succession planning
- e. Employee engagement

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target organisasi.

Indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Tanggung jawab
- e. Kerja sama

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi responden terkait implementasi manajemen talenta dan kinerja karyawan.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi dan aktivitas kerja karyawan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen perusahaan, laporan, maupun informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah perusahaan atau organisasi yang menerapkan sistem manajemen talenta dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi tersebut memiliki tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pengembangan kompetensi, pelatihan, coaching, dan pengembangan karier.

Dalam pelaksanaan manajemen talenta, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas dan pengembangan kemampuan karyawan agar mampu bersaing pada era transformasi digital.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi:

1. Jenis kelamin
2. Usia
3. Tingkat pendidikan
4. Masa kerja
5. Jabatan pekerjaan

Data karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden yang terlibat dalam penelitian.

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel manajemen talenta dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen talenta, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

4. Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa manajemen talenta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui proses perekrutan, pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Program manajemen talenta membantu organisasi menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan diri cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Selain itu, penerapan manajemen talenta juga membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan potensial dan mempersiapkan regenerasi kepemimpinan melalui succession planning. Dengan adanya pengelolaan talenta yang baik, organisasi menjadi lebih siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Armstrong yang menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan talenta memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan implementasi manajemen talenta secara berkelanjutan agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan manajemen talenta melalui proses perekrutan, pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta motivasi karyawan dalam organisasi. Implementasi manajemen talenta yang efektif membantu perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan mempertahankan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan manajemen talenta melalui proses perekrutan, pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan motivasi karyawan dalam organisasi. Organisasi yang menerapkan sistem manajemen talenta secara efektif cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih kompeten, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis pada era transformasi digital. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan mempertahankan daya saing perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini, khususnya kepada institusi pendidikan, responden penelitian, dan keluarga yang telah memberikan motivasi selama proses penelitian berlangsung.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swanson, R. A. (2018). *Foundations of Human Resource Development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What Is the Meaning of 'Talent' in the World of Work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent Management: A Systematic Review and Future Prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86–128.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.