

## PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. UNIT MARGOMULYO

Fithratun Nisak<sup>1</sup>, Setya Prihatiningtyas<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>, Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Hang Tuah Surabaya

\*Corresponding author: [setya.prihatiningtyas@hangtuah.ac.id](mailto:setya.prihatiningtyas@hangtuah.ac.id)

### Abstract

*Every company wants its business to continue to growth, develop and improve, along with changing times and technological developments. To be able to continue to growth and develop in the midst of increasingly rapid changes in the external. Environment, a company must focus on changing its internal factors, namely finding, attracting and retaining the best people in the company. Only the best people, in sufficient numbers, in the right position and with optimal utilization, can encourage the company to continue to growth. To get the best people, a company uses a talent management system that functions to find out the performance of the best people. The purpose of this study is to determine whether there is an influence of talent management on the performance of employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Margomulyo Unit. This research is quantitative research using the positivism paradigm based on the existing theory, namely the theory regarding the influence of talent management on employee performance. The results of this study are that there is an influence between talent management and the performance of employees of PT. Japfa Comfees Indonesia Tbk. The Margomulyo unit of t-count value of 6.052 is greater than t-table of 1.982, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

**Keywords:** Talent Management, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan di Indonesia terus bergerak maju memperbaiki perekonomian, tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan. Untuk dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi, perusahaan hendaknya mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program pelatihan di setiap level kepegawaian. Pelatihan tersebut mengarahkan dan memberikan berbagai materi yang dapat menunjang kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan sesuai dengan level kepegawaiannya.

Proses pengembangan kinerja karyawan ini membutuhkan usaha yang khusus dan mendalam. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan tersebut diatur oleh manajemen kerja. Sebuah perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik dan kuat, maka akan lebih baik kinerjanya dilihat dari segi keuangan dan non-finansial seperti kepuasan pelanggan, retensi karyawan, dan kualitas produk yang ditawarkan dibandingkan dengan pesaing dalam bidang yang sama.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menarik para karyawan yang bertalenta dan memiliki kredibilitas tinggi selanjutnya akan dikembangkan dan dipertahankan

oleh perusahaan. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta adalah melalui manajemen talenta (*talent management*). Menurut Pella dan Inayati (2011) dalam bukunya yang berjudul *Talent Management*, manajemen talenta merupakan suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan dalam mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*Company Future Leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).

Sebagai salah satu unit perusahaan *agrifood* terbesar di Indonesia, PT. Japfa Comfeed Indonesia harus memperhatikan dan mempertahankan para karyawannya sehingga karyawan tersebut merasa terikat pada perusahaan. Dalam hal mempertahankan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi, PT. Japfa Comfeed Indonesia telah melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala yang dilakukan oleh salah satu bagian yang bernama *Group Resourcing And Talent Management* (GRTM). Penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut sangat berpengaruh terhadap *Talent Review*. Hal ini dikarenakan nilai hasil dari penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menjadi salah satu faktor penting yang dijadikan pertimbangan dalam menentukan nilai akhir dari karyawan yang diikutsertakan dalam program *talent review*. Pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini apakah ada pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Margomulyo? Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Margomulyo.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Manajemen Talenta

Kata *talent* jika diubah dalam bahasa Indonesia menjadi talenta merupakan faktor pembeda kinerja setiap karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan profit dalam lini bisnis yang sedang dijalani dan terus menumbuhkembangkan perusahaan yang ada, maka perusahaan wajib memfokuskan pada mencari, menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki visi, misi dan nilai perusahaan ditetapkan sebelumnya sudah dijalankan oleh sejumlah karyawan yang bertalenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergi (Pella & Inayati, 2011).

### B. Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Kaswan (2012) mengemukakan beberapa dimensi kinerja, yaitu kualitas (*quality*) merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Kuantitas (*quantity*) merupakan jumlah yang ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau umlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya manusia dapat dimaksimalkan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar atau mengurangi kerugian yang timbul dari penggunaan suatu sumber daya yang ada. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan untuk saling menghargai dan bekerjasama.

## III. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki karakteristik sampel yang banyak dan luas, representatif, kontrol terhadap variabel eksternal, yang ditentukan secara random dan harus mempertimbangkan validitas dan realibilitas. Penelitian kuantitatif memiliki data yang berbentuk angka, *coding*, memiliki hitungan / ukuran dan variabel yang dioperasionalkan. Penelitian ini menganalisis pengaruh antar dua variabel. Kedua variabel tersebut adalah manajemen talenta sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y).

### B. Populasi dan Sampel

Populasi menggunakan seluruh pimpinan unit kerja (PUK) yang berada pada posisi *first line management* dan *middle management* yang ditempatkan di kantor PT. JCI Unit Margomulyo berjumlah 40 orang, dimana untuk karyawan posisi *first line management* terdiri dari 22 orang dan untuk karyawan posisi *middle management* terdiri dari 18 orang. Sampel yang diambil menggunakan metode *total sampling* dikarenakan responden hanya berjumlah 40 orang karyawan.

### C. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data digunakan sebagai alat untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan.

#### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang baik dihasilkan oleh data yang baik. Baik atau tidaknya data tergantung pada instrument pengumpulan datanya. Instrument data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrument dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Setiaji (2004), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0,30$ , jadi kalau nilai instrument tersebut kurang dari 0,30 maka instrument tersebut tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r	:	Koefisien korelasi (validitas)
X	:	Skor pada subyek item n
Y	:	Skor total subyek
XY	:	Skor pada subyek item n dikalikan skor total
n	:	Banyaknya subyek

#### Uji Reliabilitas

menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada suatu kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikatornya mempunyai konsistensi yang tinggi. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan  $\alpha = 0,01$ . Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *cronbach*, dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen.

$n$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians butir.

$\sigma_t^2$  = varians total.<sup>19</sup>

## 2) Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antar variabel independet dengan variabel dependent dalam suatu model. Rumus yang digunakan (Supranto, 2000) adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien Korelasi  
 $X$  = Variabel Manajemen Talenta  
 $Y$  = Variabel Kinerja Karyawan  
 $n$  = Jumlah Sampel

Nilai dari koefisien korelasi adalah:

1. Apabila  $r = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel X dan variabel Y dikatakan sangat kuat dan positif, maksudnya adalah jika variabel X bertambah naik, maka nilai dari variabel Y akan naik juga atau sebaliknya.
2. Apabila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungan sama sekali atau sangat lemah. Jadi perubahan variabel X tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel Y dan sebaliknya.
3. Apabila  $r = -1$ , maka hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat tetapi negative, jadi bertambah (naik) variabel X maka variabel Y akan turun dan sebaliknya.

Pedoman dalam menginterpretasikan koefisien korelasi yang diperoleh mengacu pada kriteria yang dikemukakan Sugiyono (2010), yaitu:

**Tabel 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2010)

### 3) Analisis Regresi Sederhana

Persamaan regresi yaitu suatu formula matematika yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Koefisien regresi juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi ditunjukkan dengan rumus (Supranto, 2000):

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
X	=	Manajemen Talenta
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi variabel bebas

Berdasarkan perhitungan metode regresi diatas, diperoleh parameter dengan koefisien regresi variabel (x) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana hasil perhitungan dapat menghasilkan tanda + (positif) atau – (negatif) yang selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

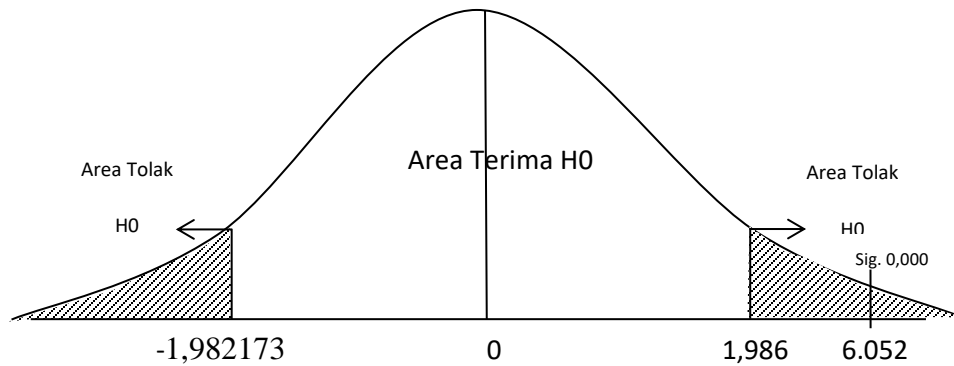
Adapun hasil pengujian masing-masing variabel bebas menggunakan uji t dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,607	.326		4.934	,000
Manajemen Talenta	.546	,090	,701	6.052	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk variabel Manajemen Talenta t hitung (X), nilai t hitung adalah 6.052 lebih besar dari t tabel = 1.982 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Berarti secara parsial variabel Manajemen Talenta memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun gambar kurva penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_0$  ditunjukkan oleh gambar berikut :



**Gambar 1 Kurva Penerimaan  $H_a$  dan Penolakan  $H_0$**

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta yang terdiri dari indikator *to recruit and to select*, *to retain* dan *to develop* terhadap Kinerja Karyawan yang terdiri dari Indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi dan dampak interpersonal. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap hasil kuesioner yang dibagikan pada 40 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Margomulyo dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta menunjukkan hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh penerapan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. (Edisi Pert). Penerbit Graha Ilmu.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode penelitian pendidikan. Pendekatan Kuantitatif*.
- Supranto, J. (2000a). *Statistik Teori dan Aplikasi* (Edisi Keen). Erlangga.
- Supranto, J. (2000b). *Teknik Sampling Untuk Survei & Eksprimen*.