

## PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS BERKELANJUTAN KARYAWAN DI PT. XYZ

Fahdia Feliana<sup>1</sup>, Farina Ayu<sup>2</sup>

Univeritas Pelita Bangsa

e-mail: [fahdiafelianaw@gmail.com](mailto:fahdiafelianaw@gmail.com)<sup>1</sup>, [farinaayuromadona@gmail.com](mailto:farinaayuromadona@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi manajemen talenta dan inovasi organisasi terhadap produktivitas berkelanjutan karyawan di PT. XYZ. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis data yang diperoleh dari 50 responden karyawan perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner online, dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas berkelanjutan ( $t$ -statistic 4.259,  $p$ -value 0.000), yang mengindikasikan bahwa pengelolaan talenta yang strategis dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Namun, inovasi organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas berkelanjutan ( $t$ -statistic 1.027,  $p$ -value 0.305). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun inovasi dapat berpotensi mendukung produktivitas, penerapannya di PT. XYZ masih belum cukup optimal untuk memberikan dampak signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus pada penguatan manajemen talenta untuk memastikan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta, Inovasi Organisasi, Produktivitas Berkelanjutan.

*Abstract* – This study aims to analyze the impact of talent management implementation and organizational innovation on the sustainable productivity of employees at PT. XYZ. A quantitative approach was used with Structural Equation Modeling (SEM) to analyze data collected from 50 company employees. The data were gathered through an online questionnaire and analyzed using SmartPLS 3 software. The analysis results show that talent management has a positive and significant effect on sustainable productivity ( $t$ -statistic 4.259,  $p$ -value 0.000), indicating that strategic talent management can improve employee efficiency and effectiveness. However, organizational innovation did not show a significant impact on sustainable productivity ( $t$ -statistic 1.027,  $p$ -value 0.305). This suggests that although innovation has the potential to support productivity, its implementation at PT. XYZ has not been optimal enough to produce significant impacts. Therefore, the company needs to focus more on strengthening talent management to ensure sustained productivity improvement.

**Keywords:** Talent Management, Organizational Innovation, Sustainable Productivity.

### PENDAHULUAN

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di sektor industri yang sangat kompetitif, dimana persaingan global semakin intensif dan tuntutan pasar terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar tetap mampu bersaing. Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, terutama yang memiliki potensi besar dalam menciptakan inovasi dan mengoptimalkan proses bisnis. Oleh karena itu, implementasi manajemen talenta yang efektif serta inovasi organisasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas berkelanjutan karyawan.

Manajemen talenta sebagai suatu pendekatan yang sistematis dalam mengelola karyawan berbakat dalam organisasi, telah terbukti dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas (Rusmayadi & Hariwibowo, 2023). Implementasi manajemen talenta yang baik dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat untuk setiap posisi (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017), serta memastikan karyawan mendapat pengembangan yang dibutuhkan untuk mencapai potensi

penuh mereka.

Di sisi lain, inovasi organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendorong kreativitas karyawan. Inovasi tidak hanya terbatas pada produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga melibatkan pengembangan proses, sistem kerja, dan pemanfaatan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong budaya inovasi mampu meningkatkan daya saing dan produktivitas karyawan mereka (Daeli et al., 2024). Oleh karena itu, penerapan inovasi dalam struktur dan budaya organisasi dapat menjadi faktor pendorong yang mempercepat tercapainya tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, banyak peneliti yang menyatakan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Al Rinadra et al., 2023), manajemen talenta yang baik berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan yang berbakat, yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian lain oleh (Aidhi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa inovasi yang diterapkan dalam organisasi dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Inovasi yang dimaksud di sini mencakup perbaikan dalam proses kerja, pengembangan produk baru, serta penerapan teknologi yang efisien.

Namun, meskipun banyak penelitian yang mendalami hubungan antara manajemen talenta, inovasi, dan produktivitas, terdapat gap atau kekurangan dalam penelitian-penelitian tersebut, khususnya dalam implementasi di PT. XYZ. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh implementasi manajemen talenta dan inovasi organisasi terhadap produktivitas berkelanjutan karyawan dengan memperkenalkan variabel mediasi yang lebih mendalam.

Melihat adanya gap ini, penulis berupaya untuk mengisi kekurangan tersebut dengan mengangkat penelitian pada objek penelitian ini yang dapat menjelaskan hubungan antara manajemen talenta, inovasi organisasi, dan produktivitas berkelanjutan karyawan di PT. XYZ.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dipilih karena tujuan peneliti adalah untuk menganalisis hubungan (kausalitas) antara dua atau lebih variabel (Firmansyah et al., 2021). Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner secara online menggunakan Google Form, sementara data sekunder dikumpulkan dari kajian pustaka. Objek penelitian ini adalah perusahaan ritel, dengan populasi yang terdiri dari para karyawan perusahaan tersebut. Peneliti memilih sampel sebanyak 50 responden menggunakan teknik simple random sampling, yang dipilih karena kemudahan dalam memilih sampel secara acak tanpa memperhatikan kelompok atau kategori tertentu. Kriteria sampel adalah karyawan yang bekerja di perusahaan ritel tersebut. Data dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, dan koefisien jalur, dengan bantuan software SmartPLS 3.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Gender	Pria	32	64%
	Wanita	18	36%
Usia	18-20 tahun	16	32%
	21-25 tahun	26	52%
	26-30 tahun	8	16%

Sumber: Hasil penulis

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden adalah pria dengan jumlah 32 orang (64%), sementara wanita berjumlah 18 orang (36%). Dari segi usia, kelompok usia terbesar adalah 21-25 tahun yang mencakup 26 responden (52%), diikuti oleh kelompok usia 18-20 tahun dengan 16 responden (32%), dan kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 8 responden (16%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pria dan sebagian besar berada dalam rentang usia dewasa muda, khususnya usia 21-25 tahun.

### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Output *Loading Factors*

Variabel	Item	Loading Factors	Keterangan
Inovasi organisasi (X2)	IO1	0.961	Valid
	IO2	0.925	
	IO3	0.934	
	IO4	0.934	
	IO5	0.907	
Manajemen talenta (X1)	MT1	0.891	
	MT2	0.908	
	MT3	0.879	
	MT4	0.882	
	MT5	0.874	
Produktivitas berkelanjutan (Y)	PB1	0.863	
	PB2	0.932	
	PB3	0.896	
	PB4	0.879	
	PB5	0.932	

Sumber: Hasil output *SmartPLS 3*

Menurut standar penilaian validitas, sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor di atas 0,7, sehingga dapat digunakan untuk tahap pengujian berikutnya. Berdasarkan hasil analisis validitas pada outer model dalam penelitian ini, seluruh indikator atau item pada masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,7. Oleh karena itu, semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria validitas dan layak untuk dilanjutkan ke proses pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Output Uji *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Inovasi organisasi	0.962	0.971	0.869	Reliabel
Manajemen talenta	0.932	0.948	0.786	
Produktivitas berkelanjutan	0.942	0.956	0.812	

Sumber: Hasil output SmartPLS 3

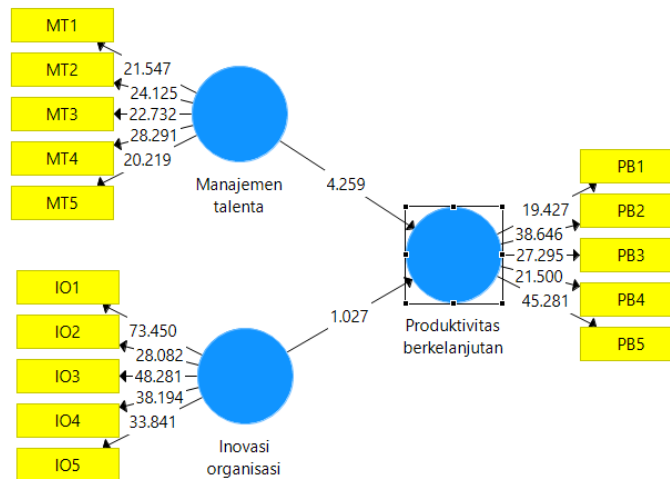
Berdasarkan standar penilaian reliabilitas, sebuah variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha, Average Variance Extracted dan composite reliability lebih dari 0,7, sehingga dapat digunakan untuk uji hipotesis. Dalam penelitian ini, hasil analisis reliabilitas pada outer model menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai yang memenuhi syarat, yaitu di atas 0,7. Dengan demikian, seluruh variabel telah terbukti reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

**Path Coefficient**

Tabel 4. Hasil Output Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Inovasi organisasi -> Produktivitas berkelanjutan	0.192	0.160	0.187	1.027	0.305
Manajemen talenta -> Produktivitas berkelanjutan	0.755	0.789	0.177	4.259	0.000

Sumber: Hasil output SmartPLS 3



Gambar 2. Hasil Path Model  
 Sumber: Hasil output SmartPLS 3

**Pembahasan**

Hasil *path coefficient* pada hipotesis pertama dengan nilai *T Statistic* > *T Tabel* yaitu sebesar  $4.259 > 2.008$ , dengan *p values* sebesar 0.000. Maka, dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada manajemen talenta terhadap produktivitas berkelanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan talenta yang strategis dan efektif dapat secara langsung meningkatkan produktivitas berkelanjutan perusahaan. Sesuai dengan teori, manajemen talenta merupakan serangkaian langkah yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Pada perusahaan PT. XYZ, penerapan manajemen talenta yang baik menjamin ketersediaan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang tidak hanya mendukung pencapaian target jangka pendek tetapi juga memastikan keberlanjutan operasional dan daya saing perusahaan. Keberhasilan ini tercapai melalui pemanfaatan potensi karyawan secara optimal, yang selaras dengan prinsip-prinsip produktivitas berkelanjutan seperti efisiensi sumber daya dan pengurangan pemborosan, sehingga perusahaan mampu menghadapi tantangan ekonomi global secara lebih kompetitif.

Hasil *path coefficient* pada hipotesis kedua dengan nilai *T Statistic* < *T Tabel* yaitu

sebesar  $1.027 < 2.008$ , dengan p values sebesar 0.305. Maka, dapat dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh pada inovasi organisasi terhadap produktivitas berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. XYZ, inovasi ini tidak cukup kuat atau tidak diterapkan secara optimal untuk berdampak pada efisiensi dan efektivitas produksi jangka panjang. Keterbatasan ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk lebih fokus pada strategi lain, seperti penguatan manajemen talenta, yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas berkelanjutan karyawan di PT. XYZ. Pengelolaan talenta yang baik memastikan ketersediaan karyawan yang kompeten dan berkualitas tinggi, yang dapat mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa pengelolaan talenta yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif yang berdampak pada produktivitas organisasi. Sedangkan, inovasi organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas berkelanjutan dalam konteks PT. XYZ, yang mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin belum mengimplementasikan inovasi dengan cara yang efektif atau belum cukup meresap dalam budaya organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian ini, PT. XYZ sebaiknya lebih fokus dalam meningkatkan implementasi manajemen talenta, dengan cara memperkuat proses seleksi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat untuk memastikan mereka dapat berkontribusi maksimal pada perusahaan. Perusahaan perlu mengintegrasikan program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan serta memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aidhi, A. Al, Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., Palembang, S. P., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118–134. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(NO.6), 753–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Anisah, A., & AS, S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Faeni, D. P., Jumawan, Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., Rahmadiani, R., & Afiyah, N. N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>

- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. B. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., Iriantara, Y., Padjajaran, U., & Nusantara, U. I. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(3), 331–338.
- Rusmayadi, G. P., & Hariwibowo, R. R. P. (2023). Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(12), 753–761.