
TALENT MANAGEMENT DAN SELF EFFICACY DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**(Studi Kasus Karyawan Poly Dept PT. Indorama Polychem Indonesia)****Indra Maulana**

STIE DR.KHEZ. MUTTAQIEN

Indramaulana1177@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran implementasi manajemen bakat, self efficacy, kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh antar variabel secara bersama-sama atau secara parsial. metode penelitian ini yaitu penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode sampling yang digunakan yaitu Proporsional random sampling dan instrumen pengukuran dari variabel-variabel penelitian menggunakan kuesioner. Implementasi manajemen bakat dan self efficacy di PT. Poly Dept. Indorama Polychem Indonesia telah berjalan dengan sangat baik. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada uji bersama, variabel independent berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pada uji parsial menunjukkan pengaruh tidak signifikan karena hambatan dalam pelaksanaannya. Perusahaan harus dapat terus meningkatkan efektivitas manajemen bakat dan self efficacy untuk mengatasi hambatan tersebut, sehingga secara parsial kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to describe the talent management, self efficacy, employee performance, and to analyze the influence between variables together or partially. this research method is explanative research with a quantitative approach. The sampling method used is proportional random sampling and measuring instruments from the research variables using a questionnaire. Implementation of talent management and self efficacy at PT. Poly Dept. Indorama Polychem Indonesia has been going very well. Research Results from the Independent Variables have a significant positive effect on employee performance variables when tested together, but the effect is not significant when tested partially due to obstacles in its implementation. Companies must be able to continue to improve the effectiveness of talent management and self efficacy to overcome these obstacles, so that these two variables partially have a significant influence on employee performance.

Keywords : Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan pada berbagai industri pada era globalisasi dewasa ini semakin ketat. Aksesibilitas, keterbukaan informasi, serta berbagai kemudahan dalam pencarian sumber bahan baku telah mampu memberikan peluang bagi perusahaan untuk terus bersaing di berbagai industri. Meningkatnya persaingan di era pasar bebas ini semakin membuat sebuah perusahaan berada dalam tekanan untuk lebih berkembang, seperti meningkatkan efisiensi biaya produksi dan meningkatkan produktifitas anggota organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, eksistensi karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan tersebut.

Kemampuan perusahaan dalam melihat potensi dari karyawan nya menjadi parameter keberhasilan dalam menjawab tantangan pada era pasar bebas. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan talenta sesuai persyaratan perusahaan, maka akan membuat perusahaan tersebut lebih kompetitif dalam menjalani persaingan.

Manajemen talenta sebagai manajemen strategis berfungsi untuk mengelola penyebaran *talent* dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk menjamin ketersediaan *talent employee* serta mensinkronkan pegawai, pekerjaan dan waktu yang tepat sesuai dengan *strategic goal* perusahaan serta kepentingan kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan

(Febriani dalam Ridha Choirun, 2016). Perusahaan-perusahaan semakin sadar akan pentingnya karyawan yang memiliki talenta, sehingga persaingan untuk mencari karyawan yang bertalenta semakin tinggi, baik dengan cara mengelola dari internal melalui berbagai pelatihan maupun mencari yang sudah tersedia dari pasar tenaga kerja.

Pada Organisasi, manajemen talenta bermanfaat untuk memberikan arahan bagi perusahaan pada kegiatan pemanfaatan dan pengembangan kemampuan, *skill* serta talenta yang dimiliki karyawan. Sehingga, manajemen talenta digunakan oleh organisasi sebagai pendekatan kepada karyawan secara terencana dan terstruktur dalam merekrut sumber daya manusia organisasi, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi yang memiliki talenta. Sistem manajemen talenta dilaksanakan dengan tujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia organisasi yang kompeten dalam jumlah yang memadai untuk bekerja di posisi-posisi penting perusahaan sehingga *sustainable* bisnis perusahaan sesuai dengan yang diharapkan A. Katili, (2015)

Ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola *talent* merupakan hal yang serius untuk kemajuan perusahaan di masa depan. Dengan demikian setiap perusahaan dalam proses rekrutmen dibutuhkan *goodwill* dari perusahaan berupa kebijakan dan prosedur yang tepat dalam mengelola talenta individu agar kebutuhan perusahaan terpenuhi. Pengelolaan talenta tersebut dengan cara mempelajari serta melaksanakan evaluasi pada *skill, talent, personality*, dan *character* dari setiap individu, yang berkaitan dengan pengisian kekosongan jabatan di perusahaan. Prosedur pemilihan *talent* yang baik tentu akan menghasilkan identifikasi keahlian karyawan yang tepat, serta jika berhasil mencari individu-individu yang bertalenta melebihi talenta dari pesaing maka akan didapatkan perusahaan yang tentu lebih baik dari para kompetitornya.

Tolak ukur keberhasilan *Talent management* adalah adanya sistem retensi, yang salah satu indikatornya adalah identifikasi hasil kinerja. Jika pegawai memiliki kriteria

sesuai standar maka mereka akan mendapat penghargaan sesuai kinerjanya, sedangkan apabila prestasi di perusahaan standar maka perusahaan selayaknya memberikan imbalan yang sesuai untuk menjaga motivasinya.

Dalam mencapai tujuan maka seorang karyawan harus memiliki perencanaan karir yang matang. Perencanaan karier yang baik akan menentukan pencapaian tujuan yang sesuai dengan ekspektasi dan membuat kesuksesan karir menjadi terukur. Agar karir mengalami peningkatan dibutuhkan adanya pengembangan karir karyawan sesuai dengan abilitas, kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya. Aspek pengetahuan individu yang paling mempengaruhi yaitu Efikasi diri, hal tersebut karena efikasi diri berpengaruh dalam penentuan tindakan apa yang mesti dilakukan dalam pencapaian suatu tujuan, termasuk bagaimana menghadapi tantangan yang ada. Efikasi diri untuk memimpin diperlukan untuk memilih cita-cita dan menghadapi kesulitan dalam kepemimpinan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Talenta

Armstrong dalam Ridha Choirun (2016) mendefinisikan manajemen talenta sebagai sebuah proses identifikasi, pengembangan, rekrutmen, manajemen retensi, dan penempatan sumber daya yang bertalenta. Menurut Aksakal dalam Kusumowardhani (2016) manajemen talenta adalah sebuah proses penempatan karyawan pada posisi dan pekerjaan yang tepat. Manajemen talenta juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki karyawan. Menurut Cappelli (2008:1) manajemen talenta adalah proses usaha perusahaan untuk memenuhi dan mengprediksi kebutuhan sumber daya manusia. Dan *talent management* menurut Heinen & O'neill, (2004) merupakan sekumpulan dari praktik-praktik dalam departemen sumber daya manusia yang memiliki dimensi-dimensi, yaitu rekrutmen, retensi, dan pengembangan)

Berdasarkan kajian literatur di atas, disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah usaha inisiatif perusahaan melalui identifikasi,

pengembangan, dan mempertahankan karyawan dengan talenta. Tujuan dari usaha ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kesesuaian karyawan yang sesuai dengan tugas pokoknya, sehingga mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.

Self Efficacy

Efikasi diri merupakan bagian dari aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang mempengaruhi kehidupan manusia sehari-hari. Menurut Robbins dalam Ribka (2014) menyebutkan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu untuk mampu menjalankan suatu tugas yang diberikan. Efikasi diri juga disebut sebagai teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial. Semakin tinggi efikasi diri, semakin bertambah keyakinan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Efikasi diri merupakan penilaian diri untuk memilih tindakan yang baik atau buruk. Efikasi berbeda dengan aspirasi, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang harus dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009: 287).

Smith, dkk (dalam Sya'dullah, 2011:17) menjelaskan bahwa indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi level, strength, dan generality. Melalui tiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

- Yakin dapat melakukan tugas tertentu, individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- Yakin dapat memotivasi diri untuk melaksanakan tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
- Yakin karyawan mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki.
- Yakin mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan serta mampu belajar dari kegagalan.

- Yakin dapat menyelesaikan permasalahan pada berbagai situasi atau kondisi.

Kinerja Karyawan

Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan Simanjuntak dalam Ridha Choirun (2016) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas. Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi.

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Kaswan (2012:187) mengemukakan beberapa dimensi kinerja, yaitu:

- Kualitas (*quality*)
- Kuantitas (*quantity*)
- Ketepatan Waktu (*timeliness*)
- Efektivitas Biaya (*cost effectiveness*)
- Kebutuhan untuk Supervisi (*need for supervision*)
- Dampak Interpersonal (*interpersonal impact*)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT. Indorama Polychem Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dept Poly pada PT. Indorama Polychem Indonesia. Dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*, ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan poly dept dengan jumlah 38 karyawan.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara *Talent Management* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien regresi dengan menggunakan program software SPSS V.20 diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 15.254 + 0,461X_1 + 0,308X_2$.

Koefisien Determinasi (R_2)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil *adjusted R₂* sebesar 0,249.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2)

berpengaruh sebesar 24,9 % terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 75,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,260

$> 3,15$) dan nilai Sig 0,000b $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh

signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. *Talent Management* (X_1) dengan Kinerja

Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung}

$> t_{tabel}$ (1,778 $< 2,000$) dan nilai Sig 0,08

$> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Variabel *Self Efficacy* (X_2) dengan Kinerja

Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung}

$> t_{tabel}$ (1,714 $< 2,000$) dan nilai Sig

0,092 $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa manajemen talenta dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Venkateswaran (2012) yang menyatakan bahwa idealnya manajemen talenta harus dijalankan bersamaan

dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu manajemen talenta sebagai sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan, strategi untuk mendukung strategi perusahaan, strategi untuk mengembangkan karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan. Efikasi diri merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mengembangkan talenta karyawan. Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat dikelola oleh perusahaan dengan sistem manajemen yang tepat. Perusahaan yang menerapkan manajemen talenta secara terpadu dengan efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian yaitu manajemen talenta berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung oleh penelitian terdahulu. Febriani (2012) dan Venkateswaran (2012) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian dari Simamora (2014) dan Mahmudi (2005) bahwa talenta sebagai faktor individu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2007:100) merumuskan talenta sebagai bagian dari ability yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain manajemen talenta memiliki beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, yaitu berkaitan dengan komitmen manajemen, konsistensi penerapan, serta pengembangan pegawai yang tidak sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik responden, seperti pembatasan jenis kelamin dalam beberapa bidang yang masih didominasi oleh pria, dalam hal ini jika perusahaan membuka peluang bagi wanita untuk turut berkarya, bukan tidak mungkin justru wanita juga memiliki talenta yang bisa diperhitungkan sebagai investasi sumber daya manusia untuk

menduduki jabatan jabatan struktural dan menciptakan perubahan maupun peningkatan kinerja perusahaan.

Self efficacy karyawan poly dept di PT. Indorama Polychem Indonesia diukur dengan melihat besarnya kepercayaan diri karyawan, tingkat kemampuan karyawan, tingkat keahlian karyawan, dan profesionalisme kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* karyawan poly dept PT. Indorama Polychem Indonesia tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti semakin rendahnya *self efficacy* yang dimiliki karyawan poly dept PT. Indorama Polychem Indonesia, maka akan mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Manajemen Talenta dan Efikasi Diri ada pada interval sangat baik, dan Kinerja Karyawan ada pada interval yang baik.
2. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil bahwa Manajemen Talenta dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara partial, berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil bahwa Manajemen Talenta dan Efikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, yaitu:

1. diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan Manajemen Talenta dan Efikasi Diri dengan mengatasi hambatan-hambatan yang terdapat dalam implementasinya.
2. Bagi perusahaan lain sebaiknya dapat menerapkan Manajemen Talenta dan

Efikasi Diri secara bersama-sama karena penerapan kedua variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan

6. REFERENSI

- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Choirun Nisa, Ridha. Oktober 2016. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Surabaya*. Jurnal Aplikasi Bisnis. Brawijaya. Vol 39.
- Gledy, Kaseger Regina. Desember 2013. *Pengembangan Karir dan Self Affcacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Manado*. Jurnal EMBA Sam Ratulangi. Vol 1.
- Katili, Putiri Bhuana. Maret 2015. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Unud. Vol 5.
- Kusumowardhani, Ayu. November 2016. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*. Diponegoro. Vol 5.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi I. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Veithzal Rivai. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan*. Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.