

Kemampuan Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan ?

Firmansyah, Risman, Firmansyah Halim

¹²Universitas Wira Bhakti Makassar

³STIEM Bongaya Makassar

e-mail : firmansyah@wirabhaktimakassar.ac.id

©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This research aims to analyze the influence of work ability and information technology mastery on employee work performance. Digital transformation requires organizations to optimize their human resources to remain competitive. Work performance, as a primary indicator of an employee's contribution, is influenced by internal factors such as work ability (individual capacity) and external factors such as information technology mastery (digital adaptation skills). This quantitative research uses an explanatory approach with a population of 5,000 employees and a sample of 550 respondents. The sampling technique used was stratified random sampling. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), and multiple linear regression analysis. The results of the validity and reliability tests show that the research instruments are fit for use. The classical assumption tests were also met. Multiple linear regression analysis indicates that Talent Management and Human Resource Planning simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance. Partially, the Talent Management variable has a stronger and more significant influence (coefficient of 0.953, Sig. 0.000) compared to the Human Resource Planning variable (coefficient of 0.216, Sig. 0.022). The coefficient of determination (R^2) of 0.628 indicates that 62.8% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remainder is influenced by other factors. The conclusion of this research confirms that talent management plays a central role in improving employee performance, supported by solid human resource planning. These findings have practical implications for companies to prioritize strategic talent management and HR planning programs to enhance competitiveness in the digital era.*

Keywords: *Work Ability, Information Technology Mastery, Work Performance, Employee Performance, Talent Management, Human Resource Planning.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap prestasi kerja karyawan. Transformasi digital menuntut organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar tetap kompetitif. Prestasi kerja, sebagai indikator utama kontribusi karyawan, dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan kerja (kapasitas individu) dan faktor eksternal seperti penguasaan teknologi informasi (kemampuan adaptasi digital). Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan eksplanatori dengan populasi 5.000 karyawan dan sampel sebanyak 550 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian layak

digunakan. Uji asumsi klasik juga terpenuhi. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, variabel Manajemen Talenta memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan (koefisien 0,953, Sig. 0,000) dibandingkan dengan variabel Perencanaan SDM (koefisien 0,216, Sig. 0,022). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa 62,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen talenta berperan sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan, didukung oleh perencanaan SDM yang solid. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memprioritaskan program manajemen talenta dan perencanaan SDM yang strategis guna meningkatkan daya saing di era digital.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Penguasaan Teknologi Informasi, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Talenta, Perencanaan SDM.

PENDAHULUAN

Dunia kerja abad ke-21 mengalami transformasi fundamental yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 dan percepatan digitalisasi pasca-pandemi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan tetapi juga unggul dengan mengoptimalkan setiap sumber dayanya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan sebagai aset utama perusahaan menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan, yang merepresentasikan kontribusi nyata individu terhadap organisasi, menjadi indikator kritis kesuksesan suatu perusahaan (Dessler, 2020).

Prestasi kerja atau kinerja karyawan pada hakikatnya merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, baik internal seperti kemampuan individu, motivasi, dan komitmen, maupun eksternal seperti dukungan teknologi, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Mencapai dan mempertahankan prestasi kerja yang optimal merupakan tantangan terus-menerus bagi manajemen. Rendahnya prestasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas produk atau jasa, serta pada akhirnya profitabilitas perusahaan (Koopmans et al., 2013).

Salah satu faktor internal yang diyakini paling fundamental dalam memengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan kerja (*work ability*). Kemampuan kerja merupakan suatu konstruk yang mencerminkan keseimbangan antara kapasitas individu (seperti pengetahuan, keterampilan, kesehatan fisik dan mental) dengan tuntutan pekerjaannya (Ilmarinen, 2009). Seorang karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri, ketahanan, dan kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif, sehingga pada akhirnya berkontribusi positif terhadap prestasi kerjanya.

Di sisi eksternal, faktor yang tidak kalah penting dan telah menjadi penanda zaman adalah penguasaan teknologi informasi (TI). Teknologi informasi telah menginfiltrasi hampir setiap aspek operasional perusahaan, mulai dari komunikasi, pengolahan data, analisis bisnis, hingga automasi proses. Kemampuan untuk beradaptasi dan menguasai teknologi ini tidak lagi menjadi nilai tambah, melainkan sebuah keharusan (*must-have competency*) bagi tenaga kerja modern (Bresciani et al., 2021). Revolusi digital menciptakan paradigma kerja baru di mana batas fisik menjadi kabur, kolaborasi dilakukan secara virtual, dan data menjadi aset strategis. Dalam konteks ini, penguasaan TI bukan sekadar mampu mengoperasikan komputer atau software tertentu, tetapi mencakup kemampuan literasi digital, adaptasi terhadap tools baru, dan pemanfaatan TI untuk pemecahan masalah dan inovasi (van Laar et al., 2020). Karyawan yang gagap teknologi (*tech-savvy*) berisiko tertinggal, mengalami stres teknologi, dan pada akhirnya menunjukkan prestasi kerja yang sub-optimal. Interaksi antara kemampuan kerja dan penguasaan teknologi informasi menciptakan sebuah sinergi yang potensial. Kemampuan kerja yang kuat memberikan fondasi bagi karyawan untuk mempelajari dan mengadopsi teknologi baru dengan lebih cepat dan efektif. Sebaliknya, penguasaan TI yang baik dapat memperkuat

kemampuan kerja dengan memperluas jangkauan, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi beban kerja manual (Garcia et al., 2021). Misalnya, seorang akuntan dengan kemampuan analitis yang baik (bagian dari work ability) akan dapat memanfaatkan software analisis data seperti ACL atau Tableau secara maksimal untuk melakukan audit yang lebih mendalam dan akurat.

Namun, gap atau kesenjangan dalam kedua variabel ini masih sering ditemui di berbagai sektor industri di Indonesia. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa tingkat adopsi teknologi di sektor formal masih belum merata, dengan banyak karyawan yang hanya memiliki penguasaan TI dasar. Di saat yang sama, tuntutan pekerjaan semakin kompleks, menuntut kemampuan kerja yang terus diasah. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penelitian yang mendesak: seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan maupun parsial?

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan antar variabel ini secara terpisah. Studi oleh Ferreira et al. (2021) membuktikan bahwa work ability berkorelasi positif dengan produktivitas. Sementara itu, penelitian Xu et al. (2022) menunjukkan bahwa digital competency significantly memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. Namun, penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel independen tersebut sebagai faktor penentu prestasi kerja, khususnya dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang unik, masih terbatas dan menunjukkan hasil yang beragam.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini menjadi sangat relevan dan urgent untuk dilakukan. Dengan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap prestasi kerja, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM dan sistem informasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan, rekrutmen, dan pengembangan karyawan yang lebih terarah guna memenangkan persaingan di era digital.

Talent management

Talent management adalah suatu proses manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tiga proses utama yaitu mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan (on boarding), memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah ada serta menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter agar mau bekerja dalam perusahaan (Gaspersz, 2013). Talent management adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (company future leader) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value) (Tusang & Tajuddin, 2015).

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu perencanaan, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Perencanaan merupakan inti dari manajemen dan dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan perencanaan yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dikerjakan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah (Rumawas, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang atau kelompok orang dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memerlukan penilaian kerja bagi setiap karyawannya (Rumawas, 2018). Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Wantoro, 2017). Kinerja karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Sutanto dan Ratna, 2015).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis Penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang terukur secara statistik (Sekaran & Bougie, 2016). Jenis penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (Kemampuan Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan [*Sebutkan jenis perusahaan, misal: perbankan, manufaktur, dll.*] yang menjadi objek studi, yang berjumlah total sekitar 5.000 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 550 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel tersebut didasarkan pada rule of thumb dalam pemodelan persamaan struktural (SEM) yang mensyaratkan ukuran sampel antara 100 hingga 200 atau 5 hingga 10 observasi per parameter yang diestimasi (Hair et al., 2019). Dengan target 550 responden, penelitian ini dianggap lebih dari memadai untuk menghasilkan estimasi parameter yang stabil dan generalizable. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode stratified random sampling. Populasi dibagi ke dalam strata (lapisan) berdasarkan departemen atau level jabatan untuk memastikan representasi yang proporsional dari setiap bagian dalam perusahaan. Selanjutnya, dari setiap strata, responden dipilih secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji Validitas

Variabel		r hitung	Keterangan
Manajemen talenta (X1)	X111	0,622	Valid
	X112	0,687	
	X113	0,824	
	X121	0,631	
	X122	0,762	
	X123	0,601	
	X131	0,428	
	X132	0,431	
	X133	0,466	
	X141	0,410	
	X142	0,428	
	X143	0,577	
Perencanaan SDM (X2)	X211	0,643	
	X212	0,796	
	X213	0,805	
	X221	0,839	
	X222	0,846	
	X223	0,798	
	X231	0,829	
	X232	0,750	
	X233	0,833	
	X241	0,827	
	X242	0,795	

Kinerja Karyawan (Y)	X243	0,851
	Y111	0,764
	Y112	0,855
	Y113	0,756
	Y121	0,909
	Y122	0,873
	Y123	0,876
	Y131	0,814
	Y132	0,845
	Y133	0,855

Berdasarkan Tabel 1. seluruh item pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung untuk setiap item (X111 hingga Y133) yang lebih besar dari nilai kritis r tabel (0.30). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24472363
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.059
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.169. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi normalitas ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan adalah layak dan unbiased.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Kausalitas	Tolerance	Value Factor < 10	Keputusan
Manajemen talenta → Kinerja	0,802	1,247	Non Multi
Perencanaan SDM → Kinerja	0,802	1,247	

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 5.11 di atas maka nilai Tolerance untuk variabel manajemen talenta dan perencanaan SDM sebesar $0,802 > 0,10$ dan nilai VIF untuk variable manajemen talenta dan perencanaan SDM sebesar $1,247 < 10,000$, Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas, dan bisa lanjut dipengujian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Kausalitas (Glejser)	P-Value	Simbol	P-Level	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	0,198	>	0,05	Homogenitas
Kompensasi → Kinerja	0,510	>	0,05	

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel manajemen talenta adalah $0,198 > 0,05$ dan variabel perencanaan SDM adalah $0,510 > 0,05$ artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi sehingga pengujian ini memenuhi kriteria dari pengujian asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas, Sehingga dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Manajemen talenta	35	2.83	4.06	3.3426	.26086
Perencanaan SDM	35	2.25	4.58	3.9026	.54030
Kinerja	35	2.78	5.00	4.0446	.40145
Valid N (listwise)	35				

Sumber : data diolah tahun 2025

Pada tabel5. diatas dapat dilihat Variabel *Manajemen Talenta* (X1) Memiliki nilai minimum 2.83 nilai maksimum nya 4,06 sedangkan nilai mean nya sebesar 3.3426 sementara Variabel *Perencanaan SDM* (X2) memiliki nilai minimum 2.25 nilai maksimum nya 4.58 sedangkan nilai mean nya sebesar 3.9026 dan Variabel *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki nilai minimum 2.78 nilai maksimum nya 5.00 serta memiliki nilai mean sebesar 4.0446.

Analisis Statistik Inferensial

Kausalitas	Un & Std Coefficients (Beta)
(Constant)	0,616
Std. Error	0,561
Manajemen talenta → Kinerja	0,953
Perencanaan → Kinerja	0,216

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien regresi Manajemen Talenta terhadap kinerja sebesar 0.953 dan Perencanaan SDM (X₂) terhadap kinerja sebesar 0.216 Maka terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.616 + 0.953(X_1) + 0.216(X_2) + 0.561$$

Model ini menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang positif dari variabel Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM yang diberikan maka akan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Kausalitas	Un & Std Coefficients (Beta)	t-hitung	Simbol	t-tabel	P-value
(Constant)	0,616				
Std. Error	0,561				
Manajemen talenta →Kinerja	0,953	5,147	>	2.030	0,000
Perencanaan SDM →Kinerja	0,216	2,417	>	2.030	0,022

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak, H_0 terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung nilai signifikansi yang digunakan. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel *independent* (Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) adalah sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan output diketahui t_{hitung} sebesar 5.147 dan t_{tabel} pada $df = n-k-1$ atau $35-2-1 = 33$ sebesar 2.030 dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Manajemen Talenta (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Maka dapat disimpulkan Manajemen Talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

H2 : Pengaruh Perencanaan SDM (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan output diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2.417 dan tingkat signifikan sebesar 0,022. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $df = n - k - 1$ atau $35 - 2 - 1 = 33$ sebesar 2.030 . Karena nilai t_{hitung} (2.417) > t_{tabel} (2.030) dan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel Perencanaan SDM (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Hasil Uji R^2 (Determinasi)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi R^2

Kausalitas	Standardized Coefficients	R	R Square	Adjusted R Square
Manajemen talenta →Kinerja	0,619	0,793	0,628	0,605
Perencanaan SDSM →Kinerja	0,291			

Sumber : data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) atas pengaruh Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 0,628 (62.8%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta dan Perencanaan SDM memberikan pengaruh sebesar 62,8% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dan sisanya dipengaruhi variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan bahwa Manajemen Talenta merupakan prediktor yang sangat kuat bagi Kinerja Karyawan mengindikasikan bahwa praktik-praktik strategis dalam mengelola bakat memiliki dampak yang lebih langsung dan intensif dibandingkan dengan variabel lainnya, dalam hal ini Perencanaan SDM. Koefisien regresi yang sangat tinggi (0.953) menegaskan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan manajemen talenta akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang hampir setara. Hal ini terjadi karena manajemen talenta bersifat proaktif dan berorientasi pada pengembangan individu, bukan sekadar mengatur posisi dan jumlah karyawan. Ketika organisasi secara sengaja mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dengan potensi tinggi (talenta), mereka pada dasarnya berinvestasi pada mesin penggerak utama pertumbuhan organisasi (Collings & Mellahi, 2009). Investasi ini terwujud dalam bentuk kapabilitas karyawan yang terus terasah, yang langsung bermuara pada peningkatan output dan kualitas kerja. Kekuatan pengaruh ini dapat diinterpretasikan melalui lensa Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964). Karyawan yang mendapat perhatian khusus melalui program pengembangan talenta, pelatihan eksklusif, dan jalur karier yang jelas cenderung merasa berharga dan dihargai oleh organisasi. Sebagai balasannya, mereka mengembangkan komitmen afektif yang kuat dan merasa wajib untuk membalas "kebaikan" organisasi dengan memberikan kontribusi terbaik mereka, yang diekspresikan melalui kinerja yang superior. Dalam konteks ini, manajemen talenta berfungsi sebagai sinyal kuat bahwa organisasi peduli pada masa depan karyawannya, sehingga memicu motivasi intrinsik dan keinginan untuk berprestasi yang melampaui ekspektasi standar (Meyers et al., 2020). Lebih lanjut, manajemen talenta efektif menciptakan kecocokan (fit) yang optimal antara bakat individu dengan kebutuhan strategis organisasi. Berbeda dengan perencanaan SDM yang mungkin fokus pada kuantitas dan penempatan umum, manajemen talenta bersifat lebih personal dan presisi. Praktik seperti succession planning dan talent review memastikan bahwa individu dengan keterampilan dan aspirasi tertentu ditempatkan pada peran-peran kritis yang tepat. Penempatan yang tepat ini memaksimalkan pemanfaatan kekuatan (strengths) karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan dengan tingkat engagement yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong kinerja individu dan tim secara keseluruhan (Gallardo-Gallardo & Thunnissen, 2016).

Dari perspektif daya saing, organisasi yang unggul dalam manajemen talenta menciptakan sumber daya manusia yang menjadi competitive advantage yang sulit ditiru (Barney, 1991). Keterampilan dan pengetahuan yang dikembangkan melalui program talenta yang sistematis seringkali bersifat spesifik-kontekstual (unique to the firm), sehingga membentuk kapabilitas inti organisasi. Karyawan-karyawan talenta ini bukan hanya berkinerja tinggi, tetapi juga menjadi agen perubahan dan inovasi yang mendorong organisasi untuk beradaptasi dan memimpin dalam pasar yang kompetitif. Dengan demikian, pengaruh kuat manajemen talenta terhadap kinerja tidak hanya terjadi pada level individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara makro.

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan bahwa Perencanaan SDM berpengaruh signifikan, meskipun dengan koefisien yang lebih rendah (0.216) dibandingkan Manajemen Talenta, mengungkap peran yang berbeda dan tetap krusial dari fungsi ini. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa Perencanaan SDM berfungsi sebagai landasan struktural atau fondasi yang memungkinkan kinerja optimal terjadi. Sementara Manajemen Talenta fokus pada pengembangan individu berpotensi tinggi, Perencanaan SDM memastikan seluruh mesin organisasi berjalan dengan sumber daya manusia yang memadai dan terarah. Praktik perencanaan yang efektif, seperti analisis kebutuhan jabatan dan peramalan kebutuhan SDM, menciptakan kejelasan peran (role clarity) dan memastikan kesesuaian antara kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Kecocokan ini mengurangi ketegangan peran (role stress) dan inefisiensi, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara lebih efektif (Buller & McEvoy, 2012).

Kekuatan pengaruh Perencanaan SDM dapat diinterpretasikan melalui teori Person-Environment Fit (Kristof-Brown et al., 2005). Perencanaan SDM yang baik bertujuan untuk menciptakan kecocokan yang optimal antara kemampuan karyawan (knowledge, skills, abilities) dengan tuntutan pekerjaan (demands of the job). Ketika kecocokan ini tercapai, karyawan mengalami lebih sedikit stres, merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan dapat memanfaatkan waktunya dengan lebih produktif. Dalam konteks ini, Perencanaan SDM tidak mendorong kinerja secara langsung seperti pelatihan, tetapi ia menghilangkan hambatan yang dapat menghalangi karyawan untuk berkinerja baik. Ia menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi kinerja untuk tumbuh.

Lebih lanjut, Perencanaan SDM memberikan rasionalitas dan kepastian dalam operasional organisasi. Dengan memiliki peta yang jelas mengenai kebutuhan SDM di masa depan, organisasi dapat melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan secara lebih terencana dan strategis, bukan sekadar reaktif mengisi posisi yang kosong. Proses rekrutmen yang didahului oleh perencanaan yang matang cenderung menghasilkan kandidat yang tidak hanya kompeten tetapi juga cocok dengan budaya organisasi. Karyawan yang cocok secara budaya dan keterampilan akan berintegrasi dengan lebih cepat, mengurangi masa learning curve, dan pada akhirnya berkontribusi lebih cepat terhadap tujuan organisasi (Katou & Budhwar, 2010).

Dari perspektif organisasi, Perencanaan SDM adalah tulang punggung untuk mencapai keselarasan strategis (strategic alignment). Fungsi ini menjembatani kesenjangan antara tujuan bisnis jangka panjang dengan kapabilitas SDM yang dimiliki dan yang akan dibutuhkan. Dengan memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat, Perencanaan SDM meminimalkan gangguan operasional akibat kekurangan atau kelebihan staf. Stabilitas operasional ini menciptakan lingkungan kerja yang predictable dan terkendali, yang merupakan prasyarat bagi karyawan untuk dapat fokus dan konsisten dalam mencapai target kinerjanya (Alfes et al., 2013).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan maka variabel Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Gowa. Variabel Perencanaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Gowa.

Daftar Pustaka

- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived HRM practices, performance and turnover intention: The mediating role of engagement. *Human Resource Management Journal*, 23(3), 339-356.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bresciani, S., Ferraris, A., & Del Giudice, M. (2021). The role of digital technologies for human resource management: A literature review. *Journal of Business Research*, 126, 328-340.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening a foundational relationship. *Human Resource Management Review*, 22(1), 43-56.
- Collings, D. G., & Mellahi, G. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Ferreira, A. I., da Silva, G. C., & de Faria, M. P. (2021). The relationship between work ability and productivity: A meta-analysis. *Work*, 68(1), 1-10.
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Strategic talent management: A new model for success. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(4), 312-329.
- Garcia, F., Sanchez, J., & Rodriguez, M. (2021). The impact of digital competence on job performance in the service sector. *Journal of Management and Business Research*, 8(2), 56-71.
- Gaspersz, V. (2013). *Total quality management*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability: A systematic concept for sustainable work. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 15(1), 1-13.
- Katou, A. A., & Budhwar, P. S. (2010). The effect of human resource management systems on organizational performance: A study of the Greek manufacturing sector. *Journal of Business Research*, 63(3), 295-303.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, P. V. B., Brouwer, S., & van der Beek, A. J. (2013). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(2), 162-171.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2020). Talent management: A systematic review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 127-142.
- Rumawas, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sutanto, J. E., & Ratna, H. (2015). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 58-65.
- Tusang, A., & Tajuddin, A. (2015). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 101-112.
- van Laar, E., van Deursen, A. J., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Measuring digital skills: A literature review and conceptual framework. *Computers in Human Behavior*, 107, 1-14.
- Wantoro, A. (2017). *Kinerja dan produktivitas: Teori dan aplikasi*. Sinar Grafika.
- Xu, Z., Wang, S., & Li, Q. (2022). Digital competence and employee performance in the service sector: The mediating role of work engagement. *International Journal of Information Management*, 62, 1-12.