

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KEBERHASILAN
MANAJEMEN TALENTA
(Studi kasus PT PLN Persero di Kota Denpasar)**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT TO TALENT MANAGEMENT
SUCSESS
(Case Study on PT PLN Persero Denpasar)***

Gusti Ayu Putu Diah Puspitasari¹, Puspita Wulansari S.P,M.M ²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
e-mail : ¹puspitadiah279@gmail.com, ² iampipit@gmail.com

Abstrak

Manajemen talenta memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan talenta merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan manajemen talenta dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan keterikatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan keterikatan karyawan terhadap keberhasilan manajemen talenta pada PT PLN Persero Distribusi Bali, Denpasar.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 186 karyawan pada PT PLN Persero Distribusi Bali, Denpasar dan jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 142, dengan menggunakan non-probability sampling. Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Uji F sebagai uji validitas dan Uji T sebagai uji bagaimana pengaruh terkait masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan 127 responden, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap keberhasilan manajemen talenta pada PT PLN Persero Distribusi Bali. Pada hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh 0,552 Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan keterikatan karyawan terhadap keberhasilan manajemen talenta adalah 55,2% sedangkan 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dengan kepemimpinan dan keterikatan karyawan dapat memberikan masukan atau perhatian bagi perusahaan untuk karyawannya agar mampu meningkatkan keberhasilan manajemen talenta sehingga kedepannya aktivitas manajemen talenta dapat dilaksanakan dengan baik dan optimal yang akan berdampak pada pencapaian perusahaan yang baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, keterikatan karyawan, manajemen talenta

Abstract

Talent management has a big influence on the success of the company. The company's ability to attract, develop and retain talent is something that must be considered in the sustainability of a company. Talent management success can be influenced by leadership and employee engagement. This study aims to analyze the influence of leadership and employee engagement to the success of talent management at PT PLN Persero Distribusi Bali, Denpasar.

The method used in this study is a quantitative method by distributing questionnaires to 127 employees at PT PLN Persero Distribusi Bali, Denpasar, using non-probability sampling. The statistical method used in this study is F Test as a validity test and the T Test as a test of how each variable influences the dependent variable.

Based on the results of processing questionnaire data with 127 respondents, it is known that the results of testing the hypothesis can be concluded that leadership, employee engagement has a positive effect on talent management success at PT PLN Persero Distribusi Bali. In the test results the coefficient of determination (R²) is obtained 0,552. This shows that the magnitude of the influence of leadership and employee attachment to talent management success is 55,2% while 44,8% is influenced by other variables not examined in this study.

Based on the results of the study, with leadership and employee engagement can provide input or attention to the company for its employees in order to be able to increase the success of talent management, so that in the future talent management activities can be implemented properly and optimally which will have an impact on the achievement of good companies.

Keywords: leadership, employee engagement, talent management

1. Pendahuluan

Pada perkembangan bisnis di masa globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi dengan sangat ketat, hal ini dipengaruhi dengan banyaknya perusahaan yang ikut berkompetisi dalam menguasai pasar, sehingga keadaan ini memacu setiap pelaku bisnis berupaya untuk mempertahankan peluang yang dimiliki dan menemukan peluang baru yang muncul. Perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan dalam dunia bisnis dengan strategi dan inovasi baru agar perusahaan dapat tetap bertahan dan semakin maju dalam usaha menguasai pasar.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menghadapi tantangan dalam mendapatkan talenta terbaik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk memenangkan pasar. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi mengharuskan karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan. Manajemen talenta memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan suatu lembaga, hal ini harus diimbangi dengan kemampuan lembaga dalam membaca peluang, mengembangkan keterampilan agar dapat memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan suatu lembaga/perusahaan.

Talenta tidak hanya terbatas pada level tertentu melainkan berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang terdapat di dalam organisasi. Manajemen talenta dapat diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai untuk membina budaya pembelajaran, memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi dan kontribusi, Sehingga manajemen talenta merupakan serangkaian aktivitas terintegrasi dalam pengelolaan karyawan yang memiliki kinerja tinggi pada semua level organisasi dengan komponen utama untuk menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran dan review talenta serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karir, suksesi dan mengikat talenta.

Untuk memperoleh kualitas sumber daya yang dapat memberikan kinerja dengan baik dan talenta yang baik dapat diperoleh dengan adanya peran pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu dalam untuk dapat memperoleh dan mempertahankan kualitas sumber daya yang tinggi atau talenta diperlukan pemimpin yang dapat bekerja secara efektif dan kreatif dalam mengatur dan memimpin bawahannya agar dapat bekerja dengan kreatif juga. Sifat kepemimpinan ini dimiliki oleh para pemimpin transformasional.

Para pemimpin transformasional akan berjalan efektif ketika para karyawan dapat melihat dampak positif dari setiap pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui interkasi langsung dan mendefinisikan karakter dari kepemimpinan transaksional dan transformasional tersebut. Sehingga pada dasarnya kepemimpinan transformasional dapat lebih memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugas lebih baik dari apa yang biasa dilakukan.

Selain itu faktor penting lain untuk meningkatkan karyawan talenta ialah keterikatan karyawan (employee engagement). Keterikatan karyawan yang tinggi dapat mendorong karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi dan memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaan yang terkait dengan kegiatan perusahaan dengan kata lain bahwa keterlibatan merupakan alat yang penting dalam manajemen bakat yang tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan, melainkan dapat meningkatkan citra organisasi karena membantu mengurangi karyawan tingkat pengurangan dalam sebuah perusahaan bisnis.

2. Dasar Teori/Manajerial dan Metodologi/Perancangan

a. Perilaku Organisasi

Organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang terdiri atas dua atau lebih orang – orang yang memiliki fungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Di dalam organisasi terdapat pihak yang mengawasi aktivitas dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu seorang manajer. Manajer juga memiliki tanggung jawab dalam merancang struktur organisasi perusahaan, fungsi ini merupakan fungsi pengorganisasian yang termasuk dalam menentukan tugas – tugas yang akan dikerjakan, pihak yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas dikelompokkan dan dimana keputusan yang harus dibuat.

Perilaku organisasi (organizational behavior) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, dalam tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi memiliki 3 hal penent dalam berjalannya organisasi yaitu, individu, kelompok, dan struktur. Oleh karena itu perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus terkait pekerjaan dan menekankan perilaku dalam hubungan dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. SDM juga merupakan semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang memiliki potensi dan

memiliki pengaruh dalam menjalankan persaingan organisasi/bisnis dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia, ialah : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, dan pengembangan.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi karena pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan harus memahami setiap perilaku karyawan yang berbeda – beda. Bentuk kepemimpinan langsung melibatkan upaya untuk mempengaruhi karyawan dalam berinteraksi dengan menggunakan media komunikasi dalam penyampaian pesan, seperti contoh mengirimkan memo atau laporan kepada karyawan, mengadakan pertemuan dengan kelompok kecil karyawan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan karyawan. Sedangkan dalam kepemimpinan tidak langsung melibatkan pengaruh atas program formal, sistem manajemen, dan bentuk struktural. Studi yang berlanjut telah memfokuskan perbedaan para pemimpin transformasional dan transaksional. Menurut teori jalur tujuan menggambarkan para pemimpin transaksional merupakan para pemimpin yang membimbing atau memotivasi karyawan mereka menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan tugas yang dibutuhkan. Para pemimpin transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para karyawannya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para karyawannya, sehingga pemimpin transformasional memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para karyawannya. Para pemimpin transformasional akan berjalan efektif ketika para karyawan dapat melihat dampak positif dari setiap pekerjaan yang dapat dilaksanakan melalui interaksi langsung dan mendefinisikan karakter dari kepemimpinan transaksional dan transformasional tersebut.

d. Keterikatan Karyawan

Mengikat talenta (Employee Engagement) adalah suatu proses untuk menjamin bahwa orang – orang memiliki komitmen terhadap organisasi melalui pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kepuasan karyawan. Perusahaan seringkali hanya fokus pada aspek teknis dari pengelolaan talenta dan kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan dari sisi psikologis karyawan untuk mengikat talenta. Oleh karena itu perlunya pemenuhan faktor – faktor yang mampu mempertahankan karyawan bertalenta. Faktor yang berhubungan dengan kebijakan organisasi seperti kompensasi, jaminan, keamanan kerja, keterlibatan karyawan. Untuk faktor lain yang terkait dengan individu sendiri merupakan pendekatan personal yang dapat dilakukan oleh kepala masing – masing departemen dan kepala departemen SDM sebagai langkah yang tepat untuk memunculkan keterikatan karyawan. Selain itu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku positif dan mengeluarkan setiap usaha untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

e. Manajemen Talenta

Talenta merupakan karyawan yang mampu memberikan kontribusi diatas rata – rata melalui hasil pencapaian kinerja tinggi dan kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan pada saat ini maupun di masa mendatang. Talenta tidak hanya terbatas pada level tertentu melainkan berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang terdapat di dalam organisasi. Talenta yang terdapat pada perusahaan harus dikelola dengan pengelolaan khusus agar dapat mendorong kemajuan perusahaan melalui pengelolaan talenta tersebut. Pengelolaan talenta diberlakukan secara sistematis agar dapat menjadikan talenta sebagai karyawan kunci yang dapat menjadikan perusahaan lebih unggul.

Sehingga manajemen talenta merupakan serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan yang memiliki kinerja tinggi pada semua level organisasi dengan komponen utama untuk menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran dan review talenta serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi dan mengikat talenta.

Penelitian dengan Variabel Kepemimpinan menggunakan dimensi sebagai berikut, memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan. Untuk variabel keterikatan karyawan menggunakan dimensi, tim dan hubungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesehatan kerja. Dan untuk variabel manajemen talenta menggunakan dimensi, *sourcing, aligning, learn and develop* dan *reward*.



3. Pembahasan

Berikut merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan kepada responden penelitian yang berjumlah 127 sampel, untuk dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik yang menjadi sampel pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, posisi/jabatan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

a. Hasil Penelitian Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan usia 26 hingga 35 tahun memiliki persentase yang lebih tinggi yaitu 42%. Hal tersebut menunjukkan angka usia produktif yang sangat dibutuhkan pada PT PLN Persero, karena pekerja dengan usia produktif dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi

b. Hasil Penelitian Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik berdasarkan usia menunjukkan lebih banyak responden berjenis kelamin laki – laki dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan lingkup pekerjaan PT PLN Persero merupakan perusahaan yang berfokus pada pelayanan ketenagalistrikan yang memiliki tugas untuk menyediakan ketersediaan listrik bagi kepentingan umum terkhusus untuk daerah distribusi Bali sehingga hal ini menjadi alasan lebih dominannya jumlah karyawan laki – laki dibandingkan karyawan perempuan.

c. Hasil Penelitian Karakteristik Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui banyaknya jumlah posisi/jabatan kerja yang ada pada PT PLN Persero Distribusi sebanyak 11 posisi/jabatan kerja. Banyaknya posisi/jabatan yang terdapat pada perusahaan dikarenakan PT PLN Persero merupakan kantor induk untuk daerah distribusi penyedia tenaga listrik di Bali.

d. Hasil Penelitian Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

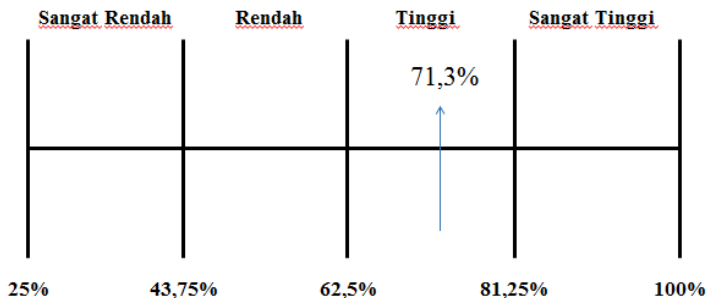
Untuk presentase terendah pada yaitu para karyawan dengan lama bekerja hanya 16 hingga 20 tahun, Hal ini bisa disebabkan oleh proses mutasi atau perpindahan karyawan ke daerah atau kantor cabang lain yang dilakukan oleh PT PLN Persero.

e. Hasil Penelitian Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir dengan jenjang S1 memiliki presentase yang tinggi, hal ini dikarenakan PT PLN Persero membutuhkan sumber daya yang dapat memberikan kinerja yang tinggi dengan menguasai bidang pekerjaan yang ada.

f. Hasil Penelitian Deskriptif Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, telah diperoleh nilai perhitungan dari tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan (X₁), skor rata – rata dari hasil perhitungan dapat dilihat pada gambar garis kontinum berikut :

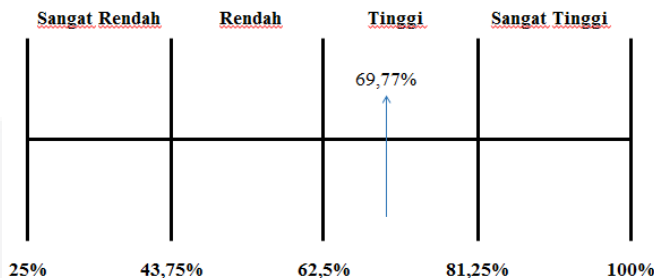


Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Kepemimpinan

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan garis kontinum diatas menunjukkan hasil rata – rata skor untuk variabel kepemimpinan yaitu 362,14 dengan presentase sebesar 71,3%, dimana menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori “Tinggi”. Berikut dapat dilihat bentuk garis kontinum untuk variabel kepemimpinan.

g. Hasil Penelitian Deskriptif Keterikatan Karyawan

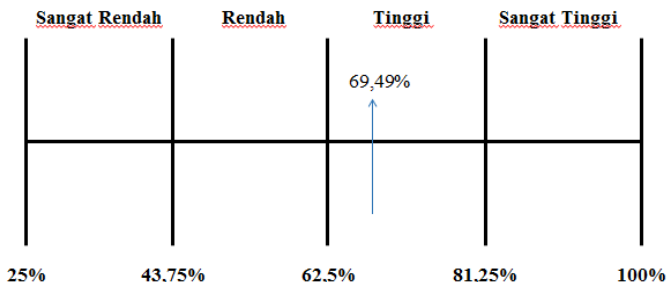


Gambar 4.7 Garis Kontinum Keterikatan Karyawan

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil rata – rata skor untuk variabel keterikatan karyawan yaitu sebesar 354,41 dengan presentase sebesar 69,77%, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel keterikatan karyawan termasuk dalam kategori “Tinggi”. Berikut merupakan garis kontinum untuk variabel keterikatan karyawan.

h. Hasil Penelitian Deskriptif Manajemen Talenta



Gambar 4.8 Garis Kontinum Variabel Manajemen Talenta

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil rata – rata skor untuk variabel manajemen talenta yaitu sebesar 353 dengan perolehan presentase sebesar 69,49% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap manajemen talenta di perusahaan secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori “Tinggi”. Dibawah ini dapat dilihat bentuk garis kontinum untuk variabel manajemen talenta.

i. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Keterikatan Karyawan terhadap Keberhasilan Manajemen Talenta

Variabel kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,212. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara kepemimpinan dan manajemen talenta. Setiap adanya penambahan pada kepemimpinan, maka akan menyebabkan manajemen talenta meningkat sebesar 0,212.

Variabel keterikatan karyawan (X2) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,181. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara keterikatan karyawan dan manajemen talenta. Sama halnya seperti variabel kepemimpinan, setiap adanya penambahan pada keterikatan karyawan, maka akan menyebabkan manajemen talenta meningkat sebesar 0,181.

Berdasarkan hasil pengolahan uji f, maka diperoleh F tabel sebesar 3,07. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (76,261) > F tabel (3,07), dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan keterikatan karyawan terhadap keberhasilan manajemen talenta.

Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh hipotesis sebagai berikut, Variabel kepemimpinan memiliki t hitung (3,703) > t tabel (3,6689) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05, dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap manajemen talenta. Variabel keterikatan karyawan memiliki t hitung (5,418) > t tabel (3,6689) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 dimana H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan terhadap manajemen talenta. Koefisien determinasi dihitung untuk menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan keterikatan karyawan (X2) terhadap manajemen talenta (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 55,2%, dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan keterikatan karyawan memberikan pengaruh sebesar 55,2% terhadap manajemen talenta, sedangkan 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan pada PT PLN Persero Distribusi Bali berada dalam kriteria tinggi dengan presentase 74,4%. Artinya dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT PLN Persero Distribusi Bali merasa bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan sudah berjalan dengan baik.
2. Keterikatan karyawan pada PT PLN Persero Distribusi Bali berada pada kriteria tinggi dengan presentase 72,83%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan sudah memiliki keterikatan karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Manajemen talenta pada PT PLN Persero Distribusi Bali berada pada kriteria tinggi dengan presentase 71,26%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT PLN Persero Distribusi Bali merasa bahwa sistem penerapan manajemen talenta yang ada pada perusahaan berjalan dengan baik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap keberhasilan manajemen talenta.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan terhadap manajemen talenta.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, keterikatan karyawan terhadap keberhasilan manajemen talenta.

5. Saran

a. Aspek Praktis

1. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait dengan kepemimpinan pada perusahaan, diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih ada yang perlu diperbaiki. Karena masih adanya karyawan yang merasa bahwa pimpinan dinilai belum memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis, sehingga terkait hal ini perusahaan diharapkan agar dapat menyampaikan strategi bisnis dengan penyampaian yang jelas, seperti melakukan forum diskusi atau rapat yang diadakan secara rutin membahas terkait strategi bisnis agar dapat diterima dengan baik sehingga kedepannya dapat memberikan hasil yang baik.
2. Pada keterikatan karyawan PT PLN Persero Distribusi Bali sudah baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang telah menyadari untuk melaksanakan peraturan tanpa adanya paksaan dari atasan, dengan hal ini sebaiknya perusahaan dapat memberikan penghargaan dan kompensasi kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan atas tanggung jawab kerja.
3. Pada manajemen talenta PT PLN Persero Distribusi Bali sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih adanya hal yang perlu diperbaiki terkait pemberlakuan reward secara konsisten yang diberikan oleh perusahaan. Karena masih adanya karyawan yang merasa bahwa proses pemberian reward ini belum dilakukan secara konsisten, sehingga diharapkan agar perusahaan dapat memberlakukan sistem reward

dengan konsisten kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja keras karyawan untuk perusahaan.

b. Aspek Teoritis

1. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu perusahaan BUMN yaitu PT PLN Persero Distribusi Bali sebagai objek penelitian. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PT PLN Persero Distribusi Bali menerapkan kepemimpinan dan keterikatan karyawannya dengan baik. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti pada perusahaan area yang lebih besar, seperti perusahaan BUMN yang ada di setiap daerah, karena penelitian ini hanya sebatas pada area Denpasar, Bali.
2. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan SPSS dalam pengolahan data terkait analisis statistik, maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan pengolahan data analisis statistik selain SPSS seperti SmartPLS.
3. Peneliti ingin menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan kembali penelitian yang dapat mempengaruhi manajemen talenta pada perusahaan selain variabel kepemimpinan dan keterikatan karyawan. Terkait dengan variabel lain yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya seperti variabel kinerja karyawan, manajemen pengetahuan dan variabel lainnya, Sehingga melalui variabel di luar penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang bermanfaat untuk dapat meningkatkan manajemen talenta di perusahaan.

Daftar Pustaka:

- Annual Report PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), Tahun 2017-2018.
- Alias, N. E., Noor, N. M., & Hassan, R. (June 2014). Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship Between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 227-242.
- Alrowwad, A., Obeidat, B., Al-Khateeb, A., & Masa'deh, R. (2018). The Role of Work/Life Balance and Motivational Drivers of. *Modern Applied Science* Vol. 12, No. 11, 35-54.
- Amiri, M. (2014). Talent Management: A Case Study Of IT Organizations. *Centre for Info Bio Technology (CIBTech)*, 1536-1541.
- Chan, A., & Claudia, A. (Nopember 2018). Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN(Persero). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.14 No.3, 126-132.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaspersz, & Vincent. (2013). *All In One Integrated Total Quality Talent Managemet*. Jakarta : PT Percetakan DKU.
- Ghozali, & Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA* Vol.5, No.1 (2017).
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kaok, M., Mardiana, R., & Dewi, A. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. *HJABE* Vol.2 No. 1 Januari 2019, 46-55.
- Manopo, & Christine. (2011). *Competency Based Talent and Performance*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonnel et al. (2017). Talent Management: A Systematic Review and Future. *European J. International Management*, Vol. 11, No. 1, 86-128.
- Mihalcea, A. D. (2017). Employer Branding and Talent Management in the Digital Age. *Faculty of Management (SNSPA)* Vol.5 no.2, , 289-306.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Egagement*. Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta. Semarang: ISBN : 978-979-097-184-4.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.39 No.2,2016, 141-147.
- Nugroho, A. R., Budi, W., & Susanto, B. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan CV.X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Ilmiah Psikologi Kemaritiman*, 1-11.

- Octaviana , H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.60 No.2 , 186-190.
- Pandita , D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement—A meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 185-199.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins , S., & Judge , T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 16. Jakarta Selatan: Salemba Empat .
- Savtri , C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, 130-144.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to management*. Wiley.
- Schiemann, A. W. (2009). *Alignment Capability Engagement*. PPM Management .
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama .
- Selman. (2016). *Talent Management: A Review of Theoretical Perspectives and a Guideline*. Nile Journal of Business and Economics, 40-56.
- Sugiarsono, J. (2016, January 2). swa.co.id. Retrieved Februari 24, 2019, from swa.co.id: <https://swa.co.id/swa/trends/management/10-isu-strategis-dalam-manajemen-sdm>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung : PT Refika Aditama .
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenada Media Grup.
- Venkatesh, A. N. (2018). Leadership Strategies for Employee Engagement in Healthcare Organizations. *American International Journal of Research in Humanities Arts and Social Sciences*, 18-425.
- Yukl, & Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.