

Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polowijo Gosari Gresik

Hubbal Ikmal Syah^{*)}

Khalikussabir^{)}**

Sulton Sholehuddin^{*)}**

Email : ikmalsyah212@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of talent management and job satisfaction on employee performance at PT. Polowijo Gosari Gresik. The research adopts a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of production employees, with a sample of 70 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression.

The results indicate that talent management and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, both variables also show a significant impact on employee performance. The regression model used explains 69.3% of the variance in employee performance, while the remaining 30.7% is explained by other variables outside this study.

Keywords: *Talent Management, Job Satisfaction and Employee Performance*

Pendahuluan

Latara Belakang

Manajemen talenta merupakan proses yang berorientasi pada tujuan, melibatkan integrasi perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan pemberian kompensasi kepada karyawan (Dessler, 2016). Tujuan utama dari manajemen talenta adalah menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Sudarijati & Setiawan, 2019). Manajemen talenta mencakup beberapa aspek seperti *talent attraction*, retensi talenta, pembelajaran dan pengembangan, serta manajemen karier, yang semuanya harus dirancang untuk mendukung strategi organisasi (Ahmed, 2016). Implementasi manajemen talenta yang efektif terbukti berpengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi dan kinerja karyawan (Sareen & Mishra, 2016).

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan baik dengan rekan kerja, serta keseimbangan antara tanggung jawab dan penghargaan yang diterima (Bakotic, 2013; Brown, 2010). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan (Anas, 2013; Anugrah, 2013).

Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan temuan. Beberapa studi (Sugiyanto, 2023; Ratnawati, 2018) mengindikasikan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara studi lain (Rasyid, 2022; Mahyuni, 2021) menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Hal serupa juga terjadi pada penelitian mengenai kepuasan kerja, di mana beberapa penelitian (Damayanti, 2018) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian lain (Azhari, 2021) tidak menemukan pengaruh signifikan. PT. Polowijo Gosari Gresik, yang bergerak di bidang pengolahan dolomit magnesium menjadi pupuk, menghadapi tantangan dalam mencapai target produksi, Kondisi tersebut dapat disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1 Data Target dan Realisasi Jumlah Produksi
Pada PT. Polowijo Gosari Gresik Tahun 2023 (Dalam Ton)**

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih
Januari-Maret	150.000	135.650	14.350
April-Juni	150.000	132.770	17.230
Juli-September	150.000	129.540	20.460
Oktober-Desember	150.000	121.043	28.957

Sumber: PT. Polowijo Gosari Gresik

Data produksi tahun 2023 menunjukkan realisasi produksi yang konsisten berada di bawah target dengan tren penurunan dari bulan ke bulan. Masalah ini terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal, terutama di bagian produksi. Hasil pra-survei menunjukkan beberapa permasalahan, seperti ketidakpuasan atas kebijakan gaji, ketidakadilan dalam promosi, kurangnya penghargaan atas pencapaian, dan hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis.

Kerangka Teoritis Manajemen Talenta

Menurut Wibowo et al. (2017) manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Kusumowardani & Manajemen (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan bakat-bakat karyawan secara potensial. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Davis (2014) meliputi:

1. Merekrut dan Menseleksi (*To Recruit and To Select*)
2. Mempertahankan (*To Retain*)
3. Mengembangkan (*To Develop*)

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Luthans (2017) meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan/supervisi
5. Kelompok Kerja
6. Kondisi Kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori Mangkunegara (2015) meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H₁: Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik

H₃: Manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2016). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian explanatory, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan retensi karyawan sebagai variabel mediasi.

Sampel

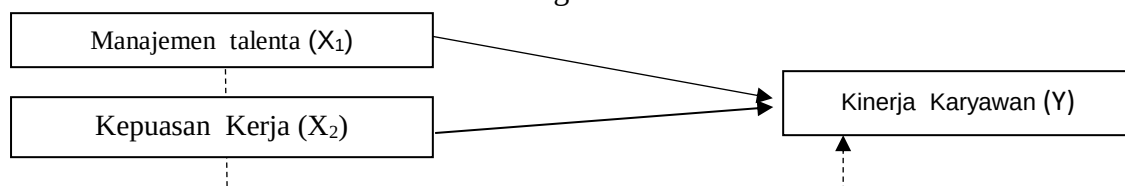
Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan bagian produksi di PT. Polowijo Gosari Gresik yang berjumlah 234 orang, terdiri dari lima bagian: pengawasan, pemeliharaan dan perbaikan, operating supplies, laboratorium, dan pengemasan. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10%, sehingga diperoleh sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportional random sampling*, yaitu pengambilan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, untuk memastikan representasi yang proporsional dari setiap bagian karyawan (Sugiyono, 2018).

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan bagian produksi PT. Polowijo Gosari Gresik. Kuesioner bersifat tertutup, di mana responden hanya memilih jawaban yang tersedia terkait manajemen talenta, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert, yang memberikan penilaian berdasarkan tingkat persetujuan responden, mulai dari *sangat setuju* hingga *sangat tidak setuju*, dengan skor 1 hingga 5 (Singarimbun dan Effendi, 2016). Skala ini digunakan untuk mengukur variabel dengan konsistensi sikap responden terhadap fenomena yang diteliti.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



Metode Analisis Data**Hasil Riset****Uji Validitas****Tabel Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Manajemen talenta (X_1)	$X_{1,1}$	0,876	0,2325	Valid
	$X_{1,2}$	0,894	0,2325	Valid
	$X_{1,3}$	0,858	0,2325	Valid
	$X_{1,4}$	0,888	0,2325	Valid
	$X_{1,5}$	0,774	0,2325	Valid
	$X_{1,6}$	0,859	0,2325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel manajemen talenta yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan semua instrumen manajemen talenta adalah valid.

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,841	0,2325	Valid
	$X_{2,2}$	0,906	0,2325	Valid
	$X_{2,3}$	0,908	0,2325	Valid
	$X_{2,4}$	0,893	0,2325	Valid
	$X_{2,5}$	0,837	0,2325	Valid
	$X_{2,6}$	0,857	0,2325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan semua instrumen kepuasan kerja adalah valid.

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1,1}$	0,958	0,2325	Valid
	$Y_{1,2}$	0,956	0,2325	Valid
	$Y_{1,3}$	0,954	0,2325	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang diketahui nilai koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan semua instrumen kinerja karyawan adalah valid

Uji Reliabilitas**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Manajemen talenta	0,929	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan kerja	0,938	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja karyawan	0,951	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

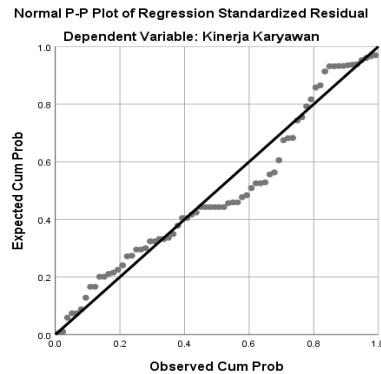
Tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik

Uji Normalitas**Tabel Hasil Uji Normalitas Data**

	Unstandardized Residual
N	70
Test Statistic	0,128
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,237

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,237 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan *scatter plot* berikut:



Gambar Scatter Plot

Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Manajemen talenta	0,937	1,957
	Kepuasan kerja	0,924	1,970

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.003	1.004			.003	.997
Manajemen Talenta	.001	.017	.004		.032	.974
Kepuasan Kerja	.000	.024	.002		.014	.989

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas yang didapatkan disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas antara manajemen talenta dan kepuasan kerja karena nilai signifikan variabel manajemen talenta sebesar 0,974 dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,989 yang lebih besar dari nilai absolut residual sebesar 0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.373	.851			-.438	.663
Manajemen Talenta	.228	.063	.395		3.603	.001
Kepuasan Kerja	.296	.066	.490		4.470	.000

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,373 + 0,228X_1 + 0,296X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara parsial setiap variabel bebas, yaitu manajemen talenta dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik. Nilai konstanta sebesar -0,373 menunjukkan bahwa jika manajemen talenta dan kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien arah manajemen talenta sebesar 0,228 mengindikasikan bahwa peningkatan manajemen talenta berdampak positif pada kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien arah kepuasan kerja sebesar 0,296 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua variabel ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja secara signifikan.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{Tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik (Y)	$F_{hitung} = 78,933$ $F_{Tabel} = 3,120$ Sig. F = 0,000	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 74$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 3,120 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 78,933 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel manajemen talenta dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel Hasil Uji t

Keterangan	Nilai	Status
Variabel manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik	$t_{hitung} = 3,607$ Sig. t = 0,001 $t_{Tabel} = 1,992$	Signifikan
Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik	$t_{hitung} = 4,470$ Sig. t = 0,000 $t_{Tabel} = 1,992$	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis parsial, variabel manajemen talenta (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel manajemen talenta memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,603 yang lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1,992, sehingga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,470 yang juga lebih besar dari t_{Tabel} , menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel *independent* (bebas) yang terdiri dari variabel manajemen talenta dan kepuasan kerja.

Tabel Nilai Standardized Coefficient Beta

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Manajemen talenta	0,395
Kepuasan Kerja	0,490

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar jika dibandingkan dengan variabel manajemen talenta

Koefisien Determinasi

Tabel Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.693	1.372

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik sebesar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel manajemen talenta dan kepuasan kerja hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,838. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin baiknya manajemen talenta maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa dengan strategi yang diterapkan PT. Polowijo Gosari Gresik dalam merekrut dan menyeleksi karyawan, strategi rekrutmen dan seleksi didasarkan pada tingkat keterampilan karyawan dan upaya perusahaan mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki karyawan memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya jabatan atau posisi yang baik diperusahaan, jenjang karir yang jelas dan karyawan memanfaatkan saran-saran yang diberikan pimpinan dalam proses mencapai karir yang lebih baik juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan, perusahaan sudah memberikan gaji karyawan cukup sesuai dengan standart yang berlaku dan karyawan merasa cukup senang dengan pencapaian kinerja sebagai dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.

Pengaruh manajemen talenta dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen talenta dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin meningkatnya manajemen talenta dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan. Nisa (2016) mengemukakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi strategis dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis kinerja karyawan hanya ditinjau dari manajemen talenta dan kepuasan.
2. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian produksi

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. Polowijo Gosari Gresik
 - a. Diharapkan perusahaan dalam hal ini untuk memberikan saran-saran secara jelas kepada karyawan dalam proses mencapai karir yang lebih baik. Upaya ini dilakukan dalam rangka untuk memberikan dukungan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan.
 - b. Perusahaan diharapkan selalu berupaya memberikan dukungan untuk menciptakan kepuasan kerja yaitu dengan tetap menjaga lingkungan kerja yang harmonis sehingga karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 - c. Perusahaan diharapkan memberikan peluang karir secara jelas kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian hasil kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi: kompensasi, iklim organisasi, stres kerja dan variabel lain sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

Referensi

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ahmed, H. K. (2016). The Impact of Talent Management on the Competitive Advantage in the Organizations Hossam Korany Ahmed. *Proceeding of 37th ISERD International Conference, Abu Dhabi, 6th June 2016 ISBN : 978-93-86083-33-3, June, 978–993*.
- Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Soetomo Business Review*, 2, 60–73.
- Bakotić, D., & Fisković, C. (2013). *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Davis, T. (2016). *A New Strategy for Talent Management*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta.
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi

- Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.
- Luthans, F. (2017). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148
- Rasyid & Ikhrum. (2022). Analisis Pengaruh Talent Management, Employee Retention Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 457–469.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisnis. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bdp Bogor. *Jurnal Visionida*, 5, 46.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

Hubbal Ikmal Syah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma