

Pengaruh *Talent Management* terhadap *Self Efficacy* dalam Kinerja Karyawan: Literature Review

Feronica Simanjorang*¹

Dhea Ayu Dzakira²

Luthfiah Dinda Fitri³

Zihan Aqila Sinaga⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

*e-mail: feronicasimanjorang@usu.ac.id¹

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk meneliti apakah *talent management* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri (*Self efficacy*) juga mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kesesuaian kerja sehingga pada akhirnya berperilaku proaktif karena efikasi diri mendorong seseorang untuk melakukan sejumlah tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah *literature review*, yaitu sebuah pencarian literatur internasional. Berdasarkan hasil artikel yang dianalisis penulis didapatkan bahwa *talent management* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan pengembangan karir.

Kata kunci: *Talent, Efikasi Diri, Talent Management, Talent Development, Kinerja Karyawan*

Abstract

This article aims to examine how *talent management* and *self-efficacy* have a significant influence on employee performance. *Self-efficacy* is also able to encourage employees to show work suitability so that in the end they behave proactively because *self-efficacy* encourages a person to take a series of effective actions to change the environment. In difficult situations, people with low *self-efficacy* tend to give up easily, while people with high *self-efficacy* work harder to overcome the challenges faced. The method used in this writing is *literature review*. It is an international literature search. Based on the results of articles collected and analyzed by the author, it was found that *talent management* has a positive and significant impact on performance. *Self-efficacy* has a positive and significant effect on performance and career development.

Keywords: *Talent, Self-efficacy, Talent Management, Talent Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Personil yang berkualitas mendukung optimalisasi dan efisiensi serta efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kinerja karyawan. Manajemen harus memperhatikan kinerja karyawannya karena sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Nisa (2016), kinerja karyawan merupakan keseluruhan nilai yang diharapkan perusahaan dari beberapa perilaku yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya dan penelitian lain yang dilakukan Effendi (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku aktual yang ditentukan menurut perannya dalam organisasi.

Persaingan industri saat ini semakin ketat, sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan dengan keterampilan yang diperlukan. Pada dasarnya semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri.

Pegawai yang ber- *Talent* berarti pegawai yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diembannya. Seseorang Bisa mempunyai kinerja luar biasa dalam bidang tertentu apabila mempunyai *Talent* sesuai dengan bidangnya.

Berbagai penelitian mengenai peran pengembangan talenta yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, seperti Penelitian yang dilakukan Iwan dan Asr (2016) menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menyelaraskan manajemen talenta dengan strategi bisnis, menciptakan nilai, dan mengembangkan pola pikir. Penelitian yang lain dilakukan oleh Pella dan Inayati (2011:81). manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi-posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi-posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan.

Talent management dalam suatu sistem dalam organisasi dapat menciptakan permintaan, menarik minat kerja, menghasilkan kandidat, mengisi pekerjaan, menempatkan karyawan, dan pengembangan potensi. Selain itu, talent management adalah proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan retensi (pemeliharaan) individu berbakat dalam sebuah organisasi. Tujuan utama *talent management* adalah untuk memastikan organisasi memiliki akses ke bakat-bakat yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Ini melibatkan pengidentifikasian individu-individu yang memiliki potensi dan keterampilan khusus yang dapat mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Praktik talent management mencakup rekrutmen strategis, pengembangan karyawan, perencanaan suksesi (penyediaan pengganti), dan pemantauan kinerja individu-individu berbakat.

Efikasi diri (*Self efficacy*) juga mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kesesuaian kerja sehingga pada akhirnya berperilaku proaktif karena efikasi diri mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Menurut Alwisol (2004) efikasi diri adalah penilaian diri, dapat melakukan perbuatan baik atau buruk, benar atau salah, dapat atau tidak dapat melakukan sesuai kebutuhan. Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008). menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuat dirinya berusaha lebih keras lagi.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dapat melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadapnya. Dalam situasi sulit, orang dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah, sedangkan orang dengan efikasi diri tinggi bekerja lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan kata lain, kerja yang baik ditunjukkan oleh pegawai yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaannya. Manajemen kompetensi dan efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas dengan judul "Pengaruh *Talent Management* terhadap *Self Efficacy* dalam Kinerja Karyawan"

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah *literature review*. Yaitu sebuah pencarian literatur internasional dengan menggunakan database ScienceDirect, Google Scholar, Publish or Perish, Philippine Social Science Journal. Pencarian artikel jurnal diperoleh 13 Jurnal Internasional dari tahun 2015 sampai 2023 dengan menggunakan kata kunci "*talent management* dan *self-efficacy*", "*talent management, self-efficacy, kinerja karyawan*", "*talent management self-efficacy*", "*talent development self-efficacy*" dan "Pengaruh *talent management* terhadap *self-efficacy* pada karyawan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil artikel yang dikumpulkan dan dianalisa penulis didapatkan bahwa *talent management* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kemudian pengelolaan talenta melalui secara tidak langsung atau motivasi, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan efikasi diri melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kapasitas. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan distributor alat berat, saran yang dapat dipertimbangkan adalah perusahaan perlu selalu meningkatkan pengelolaan talenta karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir, namun yang paling utama perlu diperhatikan dan dipertimbangkan adalah proses rekrutmen karyawan yang mempunyai talenta. Dalam hubungan antara *talent management* dan keterampilan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor, antara lain, dalam proses seleksi karyawan. Dalam proses ini, perusahaan harus melakukan proses seleksi karyawan yang ketat dengan menguji secara cermat bakat calon karyawan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah perlunya terus memotivasi karyawan agar mereka dapat berkembang dengan bakat yang mereka miliki.

Perkembangan teknologi semakin maju dan tidak kalah pentingnya untuk memperhatikan kompensasi atau penghargaan terhadap karyawan yang berbakat dan berdampak nyata terhadap kinerjanya. Selain itu, penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *talent management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir. *Talent management* juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara tidak langsung pengelolaan talenta melalui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan efikasi diri. Melalui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berfungsi sebagai persepsi diri seseorang terhadap kemampuannya dalam berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri juga melibatkan keyakinan bahwa seseorang mampu memikul tanggung jawab yang diharapkan dari perusahaan. Kinerja pribadi yang baik akan menentukan perkembangan karir seorang karyawan di masa depan. Semakin percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin besar pertumbuhan karir mereka di masa depan. Berdasarkan hasil penelitian lainnya menyiratkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan talenta, yang mendorong keterlibatan dan kepercayaan diri di tempat kerja, sekaligus meningkatkan efikasi diri. Yoon dan Kayes (2016) menemukan bahwa efikasi diri masing-masing karyawan berhubungan positif dengan persepsi mereka terhadap pembelajaran. Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap efikasi diri individu, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik (Mathieu Martineau, & Tannenbaum, 1993).

Di bidang konsultasi, selain mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, konsultan juga fokus pada pengembangan efektivitas pribadi konsultan pada tahap persiapan. Program persiapan meningkatkan efikasi diri konselor melalui berbagai kursus sebagai bagian dari pengembangan keterampilannya dalam kehidupan profesional (Mullen, Uwamahero, Blount, dan Lalue: 2015). Terlepas dari usia dan pengalaman, efikasi diri berkorelasi positif dengan pertumbuhan ketika bakat diberdayakan (Versi. Azizifar. Gowhary dan Jamalinesari, 2015). Penerapan efikasi diri yang utama adalah dalam dunia kerja (Bandura, 1997). Hasil analisis peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa, di seluruh studi, peningkatan nilai efektivitas tugas dan khususnya kinerja pekerjaan dilemahkan secara signifikan dengan diperkenalkannya perbedaan-perbedaan penting pada setiap individu. Secara khusus, meskipun efikasi diri sangat berkorelasi dengan kinerja, ketika perbedaan individu diperhitungkan, maka nilai prediktif peningkatan efikasi diri akan meningkat. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas interaksi sosial dan terkait tugas serta pengalaman bersama mempengaruhi pemberdayaan psikologis di antara individu (Ghosh et al., 2019). Anggota tim yang berdaya secara psikologis dan memiliki efikasi diri yang kreatif merasakan hasil kreatif tim yang tinggi.

KESIMPULAN

Perusahaan perlu memfokuskan upaya mereka pada pengelolaan bakat dan pengembangan efikasi diri karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, perkembangan karir, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

SARAN

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan proses rekrutmen karyawan dengan cermat, terutama dalam mengidentifikasi bakat calon karyawan. Seleksi ketat akan membantu memastikan perolehan karyawan berbakat yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan juga perusahaan perlu fokus pada pengembangan karir karyawan, termasuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Ini akan membantu meningkatkan efikasi diri karyawan dan secara tidak langsung berdampak positif pada kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghosh V., Sengupta T., Narayanamurthy G. & Ishizaka A. (2023). Examining collective creative self-efficacy as a competency indicator of group talent management: a study of SMEs in an emerging economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1182-1212.
- Turan E. M., Celik E., Iskender M. (2015). Career and Talent Development Self-Efficacy Scale: Adaptation and Validation in the Turkish Population. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 2(1), 1-8.
- Bedoria S. J. C., Maranon S. N. (2019). Self-Compassion in Relation to Career and Talent Development Self-efficacy of High School Students when Mediated by Hope. *Philippine Social Science Journal*, 2(2), 53-69.
- Ali M., Ullah S. M. & Guha S. (2020). Role of Talent Development on Talent Engagement and Self-efficacy: A structural model. *Journal of Social Economics Research*, 7(2), 118-129.
- Judge A. T., Shaw C. J., Jackson L. C., Scott A. B. & Rich L. B. (2007). Self-efficacy and Work Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- Ariss A. A., Cascio F. W. & Paauwe J. (2014). Talent Management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 173-179.
- Damanik R. Y., Lumbanraja P. & Sinulingga S. (2020). The Effect of Talent management and Self-efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil notice of Simalungun district. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 486-492.
- Arnada T. S., Lumbanraja P. & Rini S. E. (2021). Analysis of Talent Management and Self-efficacy of Employee Performance through Career Development at PT. Pos Indonesia (Persero) Binjai Region. *International Journal of Research and Review*, 8(12), 606-613.
- Fatmasari, Haerani S., Hamid N. & Yusuf M. R. (2018). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(4), 2456-2165.
- Lance A. Berger, D. R. (2004). *The Talent Management Handbook*. United States of America: McGraw-Hill.