

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. ITC FINANCE CABANG NIAS KOTA GUNUNGSITOLI

by Waruwu Wince

Submission date: 04-Oct-2023 04:26AM (UTC-0400)

Submission ID: 2185272167

File name: SKRIPSI_CEK_PLAGIAT_-_WINCE_WARUWU.docx (264.22K)

Word count: 11373

Character count: 76003

**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. ITC FINANCE CABANG NIAS KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh

**WINCE WARUWU
NIM. 2319525**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era revolusi 4.0 pada saat ini, di mana perusahaan berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam merancang proses produksi barang dan jasa agar mendapatkan keuntungan yang dapat membuat perusahaan semakin berkembang dan dapat bersaing dengan pesaing-pesaing perusahaan lainnya. Untuk memenangkan persaingan tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan karyawan yang memiliki talenta dan keahlian di bidang tertentu. Oleh karena itu, dalam dunia bisnis atau perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan dan mengembangkan karyawan dengan memberikan pelatihan, pembinaan, maupun kompensasi bagi karyawan yang produktif dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan dengan melakukan investasi dalam sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.

⁵ Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku penggerak kegiatan perusahaan atau organisasi dengan menemukan ide-ide yang kreatif dan inovatif yang kemudian dapat diimplementasikan ke dalam tindakan agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Dukungan SDM juga harus dilihat dari segi jumlah dan kualitas talenta yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus sesuai dengan beban kerja yang ada agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula kualitas talenta harus memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, mengingat bahwa fungsi talenta pada diri karyawan sangatlah menunjang pekerjaan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dimana para karyawan bekerja untuk mewujudkan peningkatan produktivitas organisasi dibanding sebelumnya.

1 Dixit & Arrawatia (dalam Novriyanti 2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia. Sementara itu, menurut Jesa dan Putri 2023 manajemen talenta adalah suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu, 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. Tantangan terbesar dalam operasi manajemen sumber daya manusia atau di lapangan adalah menarik karyawan berbakat dan memposisikan organisasi sebagai tempat kerja yang diinginkan (Boštjančič & Slana, 2018).

Manajemen talenta melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan bakat dan potensi individu dalam organisasi. Meskipun penting untuk mengoptimalkan potensi karyawan, beberapa masalah sering muncul dalam praktik manajemen talenta. Di antaranya mengidentifikasi dan merekrut bakat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tidak jarang, sulit untuk menemukan karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang tepat untuk memenuhi posisi yang tersedia. Setelah talenta ditemukan, penting untuk mengembangkan karyawan dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Masalahnya adalah sering kali kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, membuat mereka kurang termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi dapat menjadi masalah. Perubahan yang cepat dalam teknologi dan kebutuhan pasar membuat karyawan harus mengikuti dan mengembangkan keterampilan baru.

Salah satu tantangan dalam manajemen talenta adalah tidak adanya pemahaman yang jelas mengenai bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat organisasi dalam menempatkan orang

yang tepat pada posisi yang tepat. Jika manajemen kinerja tidak dilakukan dengan baik, organisasi mungkin akan kesulitan untuk mengidentifikasi dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan yang berbakat. Hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan dan menghambat kemajuan mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan menggunakan proses identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan talenta sehingga dapat efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan. Perlu diketahui bahwa tujuan utama dari manajemen talenta adalah meningkatkan performa kerja tiap individu di perusahaan. Manajemen talenta dibuat untuk memberikan motivasi, melibatkan karyawan secara penuh hingga mempertahankan karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Karyawan dengan talenta unggul memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan karyawan lainnya. Manajemen talenta juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan.

Manajemen talenta berkaitan erat dengan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa manajemen talenta bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Karyawan yang dipilih dan menerima pengembangan yang memadai akan cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. Selain itu, manajemen talenta juga membantu memastikan bahwa karyawan memiliki peran yang sesuai dengan keahliannya sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Handoko dalam jurnal Akila (2021) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Edy Sutrisno dalam jurnal Isni Ramadina (2020) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas kerja juga merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Sinungan dalam Haang, et. al. 2020).

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap dan mental karyawan dalam bekerja sangat penting untuk menunjang kinerjanya sehingga pemasukan yang diberikan bagi perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal. Produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dan usaha-usahanya dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang optimal dalam jangka waktu tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dimana perusahaan harus mampu mengembangkan karyawannya sehingga dapat produktif dalam bekerja dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan memiliki karyawan yang produktif dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut akan selalu berkembang dan tetap bertahan di tengah-tengah persaingan bisnis perusahaan lainnya.

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli merupakan satu-satunya cabang perusahaan yang ada di kota Gunungsitoli yang memiliki kantor pusat di Jakarta, dan memiliki kantor pusat regional di kota Medan. PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli merupakan salah satu

perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa dan berfokus pada pembiayaan. Perusahaan ini berusaha mengembangkan setiap bakat yang dimiliki oleh setiap karyawannya agar dapat produktif dalam bekerja.

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli memiliki jumlah karyawan sebanyak 14 orang. Di dalam perusahaan tersebut terdapat dua bidang yaitu bidang penjualan dan bidang penagihan. PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli ini siap melayani pembiayaan untuk kendaraan roda 2 maupun kendaraan roda 4 dengan skala nasional, dan setiap orang dapat mengajukan peminjam modal sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Pada perusahaan ini karyawan lebih dituntut untuk lebih proaktif dalam mencari dan melakukan penagihan kepada nasabah guna melanjutkan keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan tersebut.

Namun, itu semua tidak berjalan sesuai dengan harapan perusahaan dimana karyawan mengalami kendala dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dimana pada saat ini, banyaknya saingan-saingan dari perusahaan kompetitor lain yang memberikan layanan jasa melalui pinjaman kredit seperti koperasi dan layanan jasa lainnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa strategi perusahaan yang kurang berjalan dengan baik, kurangnya pemanfaatan bakat karyawan, penempatan posisi karyawan yang tidak tepat, kurangnya relasi karyawan, dan adanya rasa bosan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dalam hal ini harus mampu mengarahkan dan mengembangkan setiap talenta yang dimiliki oleh karyawan dengan menerapkan strategi manajemen talenta kepada karyawan agar dapat bekerja secara produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Analisis Strategi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli”**.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penulisan ilmiah diperlukan ketentuan secara tegas mengenai fokus materi yang akan diuraikan. Hal ini dilakukan agar penelitian terarah dan tidak meluas sehingga dapat diuraikan secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian telah yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Strategi perusahaan yang kurang berjalan dengan baik.
2. Kurangnya pemanfaatan bakat karyawan.
3. Penempatan posisi karyawan yang tidak tepat.
4. Kurangnya relasi karyawan.
5. Adanya rasa bosan terhadap pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli?
2. Bagaimana profil talenta yang dimiliki oleh karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan strategi manajemen talenta?
4. Bagaimana upaya perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar produktivitas kerja karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dapat meningkat?
5. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui profil talenta yang dimiliki oleh karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan strategi manajemen talenta.
4. Untuk mengetahui upaya perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar produktivitas kerja karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dapat meningkat.
5. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta melatih dan mengembangkan kemampuan dalam menulis sebuah karya ilmiah.
 - b. Bagi Objek Penelitian
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengembangkan karyawan sehingga dapat membuat kebijakan dan strategi yang tepat kepada karyawan.

c. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi pembaca dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Secara umum, kata “talenta” masih terdengar asing penggunaannya dalam bahasa Indonesia, karena kata tersebut merupakan serapan dari bahasa Inggris “*talent*” yang artinya “bakat”. KBBI daring menjelaskan kata talenta sebagai pembawaan seseorang sejak lahir atau bakat.

Pella & Inayati (dalam Seta 2021:36) mengatakan bahwa talenta dapat diartikan sebagai individu dalam organisasi yang memiliki kemampuan lebih atau kelebihan unik yang dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menyebabkan organisasi menganggap talenta sebagai sumber daya manusia yang harus dipertahankan dan diperlihara dengan baik karena nilai-nilai yang dimilikinya.

Definisi lain mengatakan bahwa manajemen talenta pada dasarnya adalah suatu model pengembangan SDM berdasarkan bakat atau talenta. Pemahaman istilah talenta secara umum dapat diartikan sebagai “bakat atau keahlian khusus”. (Davis dalam Seta, 2021:37). Dalam konteks organisasi, mengacu dari definisi di atas, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki karyawan tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi.

Kehinde (dalam Seta 2021:41) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah bentuk implementasi dari strategi sistematis atau sebuah sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengembangkan proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memaksimalkan SDM berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berger (dalam Seta 2021:42), berpendapat bahwa manajemen talenta merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh manajemen organisasi secara proaktif, yang pada praktiknya harus selalu mengacu pada tiga hal sebagai berikut:

1. Fokus pada pengidentifikasian, seleksi, pengembangan, dan mempertahankan karyawan dengan kinerja tinggi yang menjadi contoh bagi karyawan lain.
2. Fokus pada identifikasi dan pengembangan karyawan yang memiliki kualifikasi tinggi sebagai pemimpin masa depan perusahaan.
3. Fokus pada klasifikasi, kebutuhan, dan investasi terhadap karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki karyawan tertentu. Dengan kata lain, manajemen talenta adalah orang-orang yang mempunyai kualitas terbaik yang dibangun dan dibina oleh perusahaan. Jadi, inti manajemen talenta adalah upaya perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkontribusi maksimal terhadap perusahaan.

2.1.2 Proses Manajemen Talenta

Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dalam bekerja, keberadaan karyawan bertalenta mesti dikelola secara efektif. Dari berbagai literatur, proses manajemen talenta organisasi publik dilakukan untuk memastikan proses yang transparan dan akuntabel untuk mendapatkan talenta unggul menurut Kravariti & Johnston Johnston (dalam jurnal Suparman, et. al. 2021).

Secara umum, proses manajemen talenta yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan talenta yang melalui empat tahapan utama, yaitu:

1. Identifikasi jabatan strategis perusahaan dan juga kebutuhan karyawan dalam rangka menentukan jabatan strategis yang akan di isi.
2. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan melalui berbagai tes psikologi untuk mengukur potensial untuk menilai kompetensi manajerial, serta wawancara dengan pimpinan organisasi.
3. Penempatan dan pengembangan talenta sesuai dengan *talent-roles organizational assignment*. Disamping itu, talenta akan mendapatkan pengembangan kompetensi.
4. Evaluasi dan pembinaan talenta untuk menilai kinerja dan kontribusi talenta terhadap organisasi.

Silzer dan Dowell (dalam jurnal Suparman, et. al. 2021) menjelaskan bahwa proses manajemen talenta di perusahaan terdiri dari lima proses yang saling terkait, yaitu:

1. Mengidentifikasi dan menyeleksi pegawai bertalenta yang dibutuhkan (terutama dari luar perusahaan).
2. Mengevaluasi kompetensi dan keterampilan pegawai bertalenta yang akan direkrut.

2. Mereview dan menyusun rencana penempatan.
3. Mengembangkan dan menempatkan karyawan yang bertalenta.
4. Membina dan mempertahankan pegawai talenta tersebut.

2.1.3 Tujuan Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana talenta seseorang sesuai dan selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi. Menurut Smilansky (dalam Fadillah), tujuan manajemen talenta adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Mengembangkan peluang karir yang diperlukan.
4. Memastikan adanya peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat.
5. Mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis dan usia).
6. Menyusun proses penilaian karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
7. Membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa, dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

2.1.4 Karakteristik Manajemen Talenta

Pella & Inayati (dalam Nasution, et. al. 2022) mengatakan bahwa keberhasilan dalam mengatur talenta karyawan berawal dari karakteristik perusahaan, antara lain:

1. Pengembangan pola pikir, yaitu pola pikir yang mengutamakan dalam upaya mengembangkan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
2. Budaya pertunjukan, yaitu situasi perusahaan yang berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi atau jabatan untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada karyawan dalam perusahaan.
3. Sponsor eksekutif, dimana posisi *General Manager* (GM) harus mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada karyawan yang dilihat mempunyai kemampuan sebagai calon pemimpin dimasa depan.
4. Sistem informasi SDM yang baik, dimana HRD dan pimpinan unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi keberadaan karyawan.

2.1.5 Faktor-Faktor Kesuksesan Manajemen Talenta

Menurut Chrisine Manopo (dalam Seta A. Wicaksana 2021:48), terdapat empat faktor pendukung yang menjamin suksesnya sebuah manajemen talenta diimplementasikan dalam organisasi, antara lain:

1. Dikendalikan oleh strategi bisnis.
2. Berintegrasi dengan proses bisnis.
3. Dikelola dengan cara pelatihan *core business* (bisnis inti).
4. Menetapkan pola pikir *talent*.

2.1.6 Manfaat Pengelolaan Manajemen Talenta

Keberhasilan mengelola sumber daya manusia dapat memberi manfaat dan dampak besar bagi sukses sebuah organisasi untuk berkembang dan mendapatkan keuntungan. Efektivitas dan kualitas dari produktivitas kerja karyawan akan berdampak langsung pada hasil dari sebuah kegiatan usaha di sebuah organisasi.

Adapun manfaat pengelolaan manajemen talenta menurut Seta A. Wicaksana, et. al. 2021:48 adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Memperbaiki proses perekrutan dan seleksi organisasi.
 - b. Meningkatkan komitmen karyawan agar berkinerja tinggi.
 - c. Meningkatkan kepuasan bekerja pada karyawan.
 - d. Memunculkan keterikatan karyawan.
 - e. Menghemat biaya pergantian karyawan.
 - f. Menganalisis risiko seperti identifikasi karyawan yang berpotensi keluar dari organisasi.
2. Manfaat bagi karyawan
 - a. Tersedianya pola karier yang jelas.
 - b. Kesempatan pengembangan karier karyawan.
 - c. Meningkatkan nilai karyawan melalui pengembangan potensi dan kompetensi.
 - d. Meningkatkan motivasi dan komitmen.

2.1.7 Tantangan dalam Menerapkan Strategi Manajemen Talenta

Permasalahan yang dihadapi saat menerapkan strategi manajemen talenta di perusahaan pastinya beragam. Seta A. Wicaksana (2021:49) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan dalam strategi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Proses identifikasi yang tidak mendetail dan menyeluruh.

2. Kurangnya kontrol pada proses *developing* dan *retaining*.
3. Faktor manusia bisa menjadi penyebab dalam kegagalan, baik dari segi komitmen maupun komunikasi selama pelaksanaan.

2.1.8 Indikator Manajemen Talenta

Menurut Yarnall (dalam Ansori, et. al. 2021) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Seleksi
Usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
2. Penempatan
Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.
3. Pengembangan
Pengembangan adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*productivity*” yang merupakan gabungan dari dua kata, yaitu “*product*” yang berarti barang atau jasa dan “*activity*” yang berarti aktivitas. Jika dilihat berdasarkan asal katanya, produktivitas memiliki arti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan produk barang atau jasa. KBBI daring menjelaskan kata produktivitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Secara umum, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Tohardi (dalam Haang, et. al. 2020) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (dalam Haang, et. al. 2020), mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari-hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Handoko dalam Busro (dalam Haang, et. al. 2020) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Produktivitas kerja juga merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro 2018:344).

Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari beberapa pengertian produktivitas kerja menurut pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Anogara (dalam Eni Mahawati, et. al. 2021:110), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas adalah:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
5. Promosi
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
7. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan.
8. Disiplin kerja yang keras.

2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam perusahaan.

Adapun upaya dalam peningkatan produktivitas kerja menurut Siagian (dalam Sugiyono 2020:103) adalah:

1. Perbaikan terus-menerus
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya yang konstan di dunia adalah perubahan.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan atau dipasarkan, baik berupa barang atau jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.
3. Pemberdayaan SDM
Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Oleh sebab itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eksekutif manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Edi Sutrisno, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja.

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
6. Efisiensi.
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

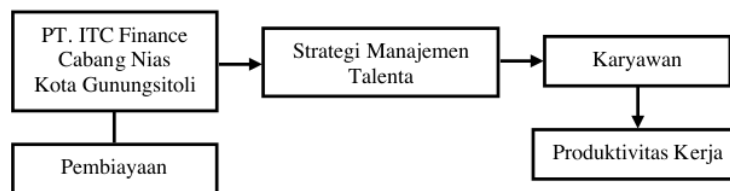
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Heru Yulianto ¹ , Y. Sutomo ² , dan Galuh Aditya ³ (2021).	Penerapan <i>Talent Management</i> Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Jawa Tengah	Metode Kualitatif	<i>Talent management</i> mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk UKM (<i>onboarding</i>); manajemen bakat memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah bekerja terlebih dahulu; dan talent management dapat menarik sebanyak mungkin karyawan yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada UKM.
2.	Rensi Suryanti ¹ , Saur Panjaitan ² , Rustianah ³ (2022).	Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Di PT. Mayora Indah Cikarang	Metode Kuantitatif	Setelah dilakukan analisis maka ditarik kesimpulan bahwa variabel manajemen talenta tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial di PT. Mayora Indah. tetapi secara simultan variabel manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan

				memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Mayora Indah.
--	--	--	--	--

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu pola atau gambaran berupa suatu konsep, yang menjelaskan hubungan antara variabel lain. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan penelitian, 2023

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa dan berfokus pada pembiayaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dituntut harus mampu menerapkan strategi manajemen talenta dengan baik kepada karyawan agar dapat bekerja secara produktif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain (Moleong 2018:6).

Penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian berupa bahasa tertulis atau lisan dari pelaku yang dapat diamati. Penelitian ini mengkaji strategi manajemen talenta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi variabel penelitian adalah variabel tunggal merupakan variabel yang hanya mengungkapkan satu variabel untuk dideskripsikan yaitu “Strategi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, Jalan Diponegoro No. 395 A, Desa Sifalaete Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilaksanakan kurang lebih 6 bulan mulai dari bulan April-September 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan 2023																							
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul dan Pembuatan Outline	■	■	■	■																				
Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
Seminar Proposal													■											
Perbaikan Proposal														■										
Pengurusan Izin Penelitian														■										
Pengumpulan Data															■	■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
Ujian Meja hijau																								■

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber objek penelitian yang didapatkan dari informan melalui wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2020).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi dan wawancara kepada informan. Informan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang, yaitu:

Table 3.2 Informan Penelitian

Nama	Jabatan
Nobelius Gulo	Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli
Niman Putra Waruwu	Credit Marketing Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli
Poliyus Gulo	Account Receveible Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli

Oleh karena itu, peneliti menggunakan jenis *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* agar mudah mendapatkan data yang lebih akurat dan benar (Laoly Pratiwi Sirait 2021). Menurut Sugiyono (2018:136) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:296) merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan kegiatan melakukan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah merangkum, mengkategorikan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian sehingga pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah kegiatan menyusun data yang telah terkumpul secara sistematis dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak,

karena masih bersifat sementara dan akan berkembang atau berubah jika ditemukan bukti pendukung yang kuat. Serta mencari hubungan, persamaan dan perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Internusa Tribuana Citra Finance atau disingkat menjadi ITC Finance adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa dan berfokus pada pembiayaan kendaraan bermotor dengan skala nasional.

PT. ITC Finance didirikan pada tanggal 13 Januari 2003 dengan Akta No. 2 yang dibuat dihadapan notaris Jap Sun Jaw, SH. PT. ITC Finance ini memiliki empat kantor pusat regional di Indonesia. Diantaranya adalah kantor pusat regional 1 (Jawa), kantor pusat regional 2 (Sumatera), kantor pusat regional 3 (Bali dan Sulawesi), dan kantor pusat regional 4 (Kalimantan dan Papua). Setelah memiliki kantor pusat regional 2 Sumatera, dibentuklah cabang Medan, cabang Kisaran, cabang Rantau Prapat, cabang Binjai, cabang Deli Serdang, cabang Tanah Karo, cabang Sidempuan, cabang Tapanuli Utara, dan terakhir cabang Nias.

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dibentuk pada tanggal 28 Oktober 2005. PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli ini awalnya memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Pattimura pada tahun 2005, kemudian berpindah di Jl. Sudirman pada tahun 2012, lalu berpindah di Jl. Diponegoro No. 367 pada tahun 2015, dan terakhir berpindah lagi di Jl. Diponegoro No. 395 A, Desa Sifalaete Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli pada tanggal 1 Mei 2023.

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli telah mengalami pergantian manajer sebanyak 7 kali. PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pertama kali dipimpin oleh Bapak Arjun Sianipar (2005-2007), kemudian digantikan oleh Bapak Rudy Wi'an (2007-2010), kemudian digantikan oleh Bapak Nobelius Gulo (2010-2012), kemudian digantikan oleh Bapak Efendi (2013-2014), kemudian digantikan lagi oleh Bapak Nobelius Gulo (2015-2021), kemudian digantikan oleh Bapak Ferry

Sumihar Hasibuan (2022 sampai Mei 2023), dan terakhir dipimpin kembali oleh Bapak Nobelius Gulo (awal Juni 2023 sampai sekarang).

PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli telah berbadan hukum berdasarkan keputusan KEMENKUMHAM REPUBLIK INDONESIA dengan nomor: AHU-0947931.AH.01.02.TAHUN 2015 dan PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN (POJK) dengan nomor: S-6298/NB111/2017.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan:

Menjadi perusahaan pembiayaan yang memberikan solusi keuangan terpercaya.

Misi Perusahaan:

1. Fokus kepada kepuasan konsumen dan mitra bisnis dengan memberikan pelayanan sesuai harapan mereka.
2. Memberikan kesejahteraan yang berkelimpahan kepada *stake holders*.
3. Memberikan beragam jasa keuangan yang inovatif, humanis, dan unggul.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi profesional tim secara berkesinambungan.

4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab

1. *Branch Manager*
 - a. Mengawasi semua roda kegiatan perusahaan agar sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).
 - b. Membuat rencana kerja mingguan sekaligus mengevaluasinya agar mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.
 - c. Mengawasi kedisiplinan karyawan dan pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan *job desc* dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran dari rencana kerja yang telah ditetapkan.
 - d. Membina dan mengkoordinasi unit-unit kerja dibawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
 - e. Memastikan bahwa alur bisnis perusahaan menuju profit.

- f. Bertanggung jawab atas hasil yang dicapai perusahaan.
- 2. *Admin Head*
 - a. Mengkoordinasikan pekerjaan staff administrasi dan keuangan.
 - b. Memeriksa setiap transaksi setoran kas masuk dan transaksi keluar.
 - c. Memeriksa kebenaran laporan kredit dan tabungan harian dan bulanan.
 - d. Bertanggung jawab atas administrasi dan transaksi.
- 3. *Credit Markering Head*
 - a. Melakukan pendampingan kepada team marketing.
 - b. Mengontrol dan mengarahkan team marketing untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar sesuai dengan SOP perusahaan.
 - c. Mengarahkan team marketing agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - d. Mengawasi administrasi yang berkaitan dengan team marketing.
 - e. Bertanggung jawab atas setiap laporan team marketing.
- 4. *Account Receiveble Head*
 - a. Melakukan pendampingan kepada team collection.
 - b. Mengontrol dan mengarahkan team collection untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar sesuai dengan SOP perusahaan.
 - c. Mengarahkan team collection agar mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - d. Mengawasi administrasi yang berkaitan dengan team collection.
 - e. Menciptakan suasana kerja yang harmonis.
 - f. Bertanggung jawab atas pencapaian team collection.
 - g. Bertanggung jawab atas pencapaian cabang.
- 5. *Credit Marketing Officer*
 - a. Mencari nasabah yang membutuhkan modal.
 - b. Mensurvei nasabah yang mengajukan peminjaman modal.
 - c. Memproses administrasi yang dibutuhkan dalam pengajuan modal.
 - d. Membuat laporan atas nasabah yang mengajukan peminjaman modal.

- e. Melaporkan kepada *Credit Markering Head* atas nasabah yang mengajukan peminjaman modal.
 - f. Mencapai target individu yang ditetapkan oleh perusahaan.
6. *Colletor, Remedial, dan Repoessor*
- a. Melakukan monitoring penarikan unit atas kontrak konsumen yang tertunggak.
 - b. Memeriksa daftar penerimaan bukti setoran dari staf administrasi.
 - c. Melakukan penyetoran atas hasil tagihan yang dilakukan.
 - d. Membuat laporan atas bukti setoran yang diterimanya dan bukti setoran yang tidak tertagih.
 - e. Melaporkan kepada *Account Receiveble Head* atas bukti setoran yang tidak tertagih.
 - f. Mencapai target individu yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - g. Melakukan tindakan negosiasi dan persuasif dalam penyelesaian kasus.
7. *Custom Servis/Collateral*
- a. Melayani nasabah.
 - b. Menginput data nasabah.
 - c. Melakukan pencairan kepada nasabah.
8. *Booking/Data Entry Officer*
- a. Melayani nasabah.
 - b. Menginput data nasabah.
 - c. Melakukan pencairan kepada nasabah.
9. *Admin Collection/Reposed Unit Admin Officer*
- a. Melakukan *follow up* terhadap setiap dokumen.
 - b. *Menghandle* administrasi *collection*.
 - c. Menyiapkan kunjungan *collection*.
 - d. Melayani debitur.
 - e. Menerima angsuran debitur.
 - f. Membantu penagihan melalui melalui telfon.
 - g. Memproses penarikan unit.

10. *Cashier*

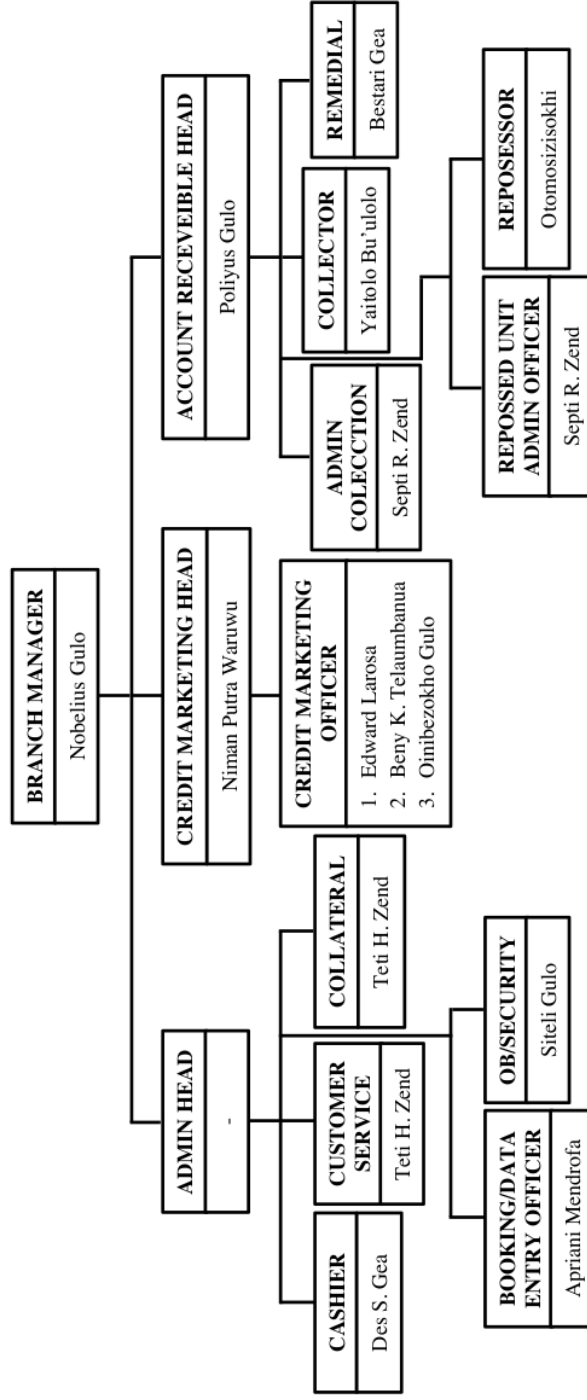
- a. Melayani nasabah yang ingin melakukan pembayaran.
- b. Mencetak bukti pembayaran.

11. *OB/Security*

- a. *Cleaning service*.
- b. Menjaga keamanan kantor.

4.1.1 Struktur Organisasi

1 STRUKTUR ORGANISASI
PT. INTERNUSA TRIBUANA CITRA FINANCE (ITC)
CABANG NIAS KOTA GUNUNGSITOLI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli

4.2 Penyajian dan Analisis Data

Dalam pembahasan ini akan diungkapkan secara rinci bukti-bukti yang diperoleh tentang Analisis Strategi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli. Dengan mempedomani rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini peneliti menyajikan data hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat pendukung penelitian ini.

Untuk mengawali pertanyaan inti yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, peneliti membuka wawancara dengan mengajukan pertanyaan tahun berdiri dan pasar atau konsumen perusahaan yang saat ini beroperasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nobelius Gulo selaku, Branch Manager PT ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Kamis, 27 Juli 2023, diperoleh informasi bahwa:

“Awalnya, perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Oktober 2005 yang bergerak di bidang jasa dan fokus pada pembiayaan kendaraan roda 2 dan roda 4, baik kendaraan baru maupun kendaraan bekas dari berbagai merek dan jenis kendaraan. Setiap orang dapat mengajukan pinjaman modal sesuai kebutuhan konsumen kepada perusahaan dengan jaminan BPKB motor mulai tahun 2014 dan BPKB mobil mulai tahun 2009 untuk menilai dan menganalisa kelayakan kredit. Semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan kami harus diikuti oleh konsumen agar tetap berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan terhindar dari hal-hal yang juga tidak diinginkan.”

Lebih lanjut dijelaskan bahwa:

“Siapapun dapat melakukan pinjaman modal ke perusahaan ini. Dalam mengajukan pinjaman modal, setiap konsumen harus memenuhi semua persyaratan, seperti mengisi formulir dan semua ketentuan lainnya. Hal ini dilakukan agar pengajuan modal dapat segera dicairkan. Setiap konsumen yang melakukan pinjaman modal akan dikenakan bunga sebesar 3,5% setiap bulannya hingga batas waktu pembayaran angsuran, misalnya dalam jangka waktu pembayaran angsuran

12x, 18x, 24x, atau 30x, bagi konsumen yang tidak melakukan pembayaran angsuran maka akan dikirimkan SP1, SP2, SP3, dan surat panggilan. Jika konsumen tidak membayar, maka unit akan ditarik.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli terbuka untuk umum. Tentunya setiap orang harus mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang dapat melakukan peminjaman modal sesuai dengan kebutuhan konsumen, dengan jaminan BPKB yang dipegang oleh perusahaan. Setiap konsumen yang telah melakukan pinjaman modal dikenakan bunga sebesar 3,5%. Untuk menarik minat konsumen agar mau melakukan pinjaman modal di perusahaan, dibutuhkan juga karyawan yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Bapak Nobelius Gulo menuturkan adanya strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar target perusahaan dapat tercapai dimana beliau mengatakan bahwa:

”Tentunya seluruh karyawan di perusahaan ini dibekali dengan pengetahuan. Kalau di marketing kami bekal mereka bagaimana cara penjualan yang baik dan di collection kami bekal mereka bagaimana cara menagih nasabah. Kemudian perusahaan akan mendukung penuh pekerjaan karyawan di lapangan. Kemudian, perusahaan juga harus membekali karyawan bagaimana caranya membaca pasar agar bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang capai target dan bagi karyawan yang tidak capai target maka diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa dalam menerapkan strategi perusahaan juga menghadapi berbagai kendala maupun tantangan dalam dunia bisnis perusahaan dimana beliau mengatakan:

”Strategi yang telah diterapkan dihadang oleh perusahaan kompetitor lain. Kemudian, ketika perusahaan masuk untuk memperkenalkan produk terkadang target pasar yang telah diproyeksi akan menghasilkan keuntungan ternyata daerah tersebut tidak berterima dikarenakan faktor ekonomi. Nasabah

juga bisa menjadi faktor kendala terhadap perusahaan dikarenakan terjadi tunggakan pembayaran angsuran. Terakhir, terkendala oleh SDM yang tidak tepat pada tempatnya dan itu akan dievaluasi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan menerapkan strategi manajemen talenta kepada karyawan agar dapat mencapai target sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tidak terlepas dari semua itu, dalam menerapkan strategi yang telah direncanakan perusahaan juga menghadapi berbagai kendala dan tantangan. Oleh sebab itu, perusahaan harus tetap konsisten dalam menjalankan kegiatannya agar tidak kalah dalam persaingan dunia bisnis.

1. Seleksi

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Kamis, 27 Juli 2023, bahwa seleksi karyawan merupakan suatu kegiatan manajemen SDM yang dilakukan oleh perusahaan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Dalam menyeleksi karyawan beberapa hal penting yang perlu diperhatikan agar sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, seleksi karyawan harus dilakukan dengan baik dan benar karena dapat berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari pernyataan Bapak Nobelius Gulo selaku *Branch Manager* PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Sebelum kami melakukan seleksi tentu harus melakukan rekrutmen karyawan terlebih dahulu. Makanya untuk tahap awal ini kita melakukan perekrutan terlebih dahulu, misalnya di perusahaan ini sedang butuh karyawan dan di bagian apa, maka kita membuka peluang bagi masyarakat yang berminat untuk bekerja di perusahaan ini dengan menyebarkan informasi loker (lowongan pekerjaan) melalui media sosial. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan segera mungkin, dan masyarakat

juga mengetahui bahwasanya di perusahaan ini sedang membuka peluang untuk menerima karyawan baru.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Poliyus Gulo selaku Account Receivable Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Kalau di perusahaan ini langkah awal yang dilakukan adalah perekrutan karyawan, kemudian baru melakukan seleksi. Untuk memudahkan perusahaan mendapatkan karyawan, maka dibuat semacam pengumuman atau informasi bahwa perusahaan ini sedang membutuhkan karyawan baru dengan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan yang berisikan persyaratan yang telah tertera dengan memposting di media sosial”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa langkah awal yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli sebelum melakukan seleksi adalah dengan merekrut karyawan. Karyawan yang akan di seleksi terlebih dahulu menyertakan surat lamaran pekerjaan sesuai dengan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam rekrutmen tersebut PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli membuat pengumuman agar masyarakat mengetahui kalau perusahaan sedang membuka lowongan pekerjaan dengan memposting di media sosial. Kemudian, setelah menyerahkan surat lamaran pekerjaan ke PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli akan dilakukan proses seleksi untuk mendapatkan karyawan sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan. Dalam penyeleksian tentu ada penilaian tersendiri yang menjadi faktor pendukung suksesnya seleksi tersebut.

Berikut pernyataan Bapak Nobelius Gulo selaku Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Tentunya yang pertama kita lihat adalah latar belakang pendidikan, itu kuncinya. Ya, rata-rata yang kita terima di sini mulai dari D3-S1 atau di atas lulusan SMA/ sederajat. Ada beberapa yang lebih tua di sini karena ketika saya pertama kali masuk ke Nias, sumber daya manusianya masih sedikit, banyak yang bukan sarjana, jadi tidak mudah untuk

menemukan mereka, jadi kami merekrut mereka yang lulus SMA”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli tidak lagi menerima yang hanya tamatan SMA/ sederajat. Namun, pada saat dilakukan perekrutan karyawan ternyata SDM di pulau Nias masih sedikit sehingga mau tidak mau perusahaan harus merekrut karyawan yang sudah tamat sekolah. Untuk saat ini, PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli mengutamakan karyawan yang sudah berpendidikan. Hal ini bertujuan agar karyawan yang akan direkrut dapat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Lebih lanjut Bapak Nobelius Gulo selaku Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli menjelaskan lagi:

“Sekarang ini kami memprioritaskan kandidat yang sudah berpendidikan. Kami juga melihat pengetahuan dasar yang dimiliki oleh kandidat. Kemudian kami melihat keterampilannya, tentu saja kami melihat bagaimana karyawan tersebut terampil atau bagaimana melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemudian, setelah kami melihat dasar-dasarnya, keterampilannya, karyawan mengikuti serangkaian tes. Disitu akan terlihat gambaran karakter karyawan yang telah direkrut”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli lebih mengutamakan kandidat yang sudah berpendidikan. Disamping itu, perusahaan juga melihat dari segi basic karyawan, kecapakan karyawan, lalu juga dilihat dari hasil beberapa rangkaian tes yang telah dilakukan. Melalui hasil rangkaian tes tersebut maka akan mempermudah perusahaan dalam menempatkan posisi karyawan.

2. Penempatan

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Kamis, 27 Juli 2023, bahwa penempatan karyawan perlu dilakukan dengan melihat hasil akhir

rangkaian tes yang telah dilaksanakan. Sebelum hasil tersebut diketahui, maka penempatan karyawan dilihat dari segi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

Berikut pernyataan dari Bapak Nobelius Gulo selaku Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Ya, ada yang namanya pengembangan talenta. Penempatan karyawan tidak bisa dilakukan begitu saja, tetapi terlebih dahulu diberi pengetahuan dan dilakukan serangkaian tes. Ketika dilakukan beberapa rangkaian tes berupa psikotes, disana telah tergambar bahwa karakter orang yang direkrut itu mengarah kemana dia cocoknya, divisinya mana setelah kita lakukan psikotes. Setelah itu, untuk pendekatan lebih lanjut, ikutkan training. Pada saat training, disana akan terlihat yang karakternya di bagian marketing, collection, finance, atau accounting”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan karyawan agar sesuai ditempat yang tepat yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dapat dilihat dari beberapa tes yang telah dilakukan. Penempatan karyawan yang tidak pada tempatnya bisa menjadi kendala bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu dianalisis dengan baik agar penempatan karyawan bisa tepat dan bakat yang dimiliki oleh karyawan tersebut bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengembangan

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Kamis, 27 Juli 2023, bahwa pengembangan karyawan merupakan sebagai kegiatan untuk memperoleh keterampilan baru atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan di dalam perusahaan. Dengan dilakukannya pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan karyawan, agar pelaksanaan dan pencapaian target perusahaan menjadi lebih cepat.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan Bapak Nobelius Gulo selaku Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Setelah kita lakukan pelatihan, kita uji coba kerja di lapangan. Nah, di mana dia kita tempatkan di job desc, kita akan coba di situ. Seseorang akan terlihat apakah dia mampu atau tidak setelah kita uji coba. Kita sudah memberikan mereka dengan pengetahuan, dan sekarang prakteknya, apakah kompeten atau tidak, akan terlihat langsung di sana, apakah teori mereka sesuai dengan prakteknya. Kami juga mendukung apa yang dibutuhkan karyawan, misalnya mereka ingin memperkenalkan produknya, maka kami berikan fasilitas. Dalam hal ini karyawan dibekali bagaimana caranya membaca pasar, hal ini dilakukan agar mereka tidak asal masuk pasar”.

Bapak Nobelius Gulo selaku Branch Manager PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli menambahkan lagi:

“Jika karyawan tidak mampu, kami akan mengevaluasi dan mengembangkannya; jika mereka berkualitas, kami akan mempertahankannya. Seorang karyawan yang bisa menjalankan tugasnya diberi reward (penghargaan) agar lebih produktif dalam bekerja, dan karyawan yang tidak berkembang diberi punishment (hukuman), dalam hal ini bertujuan agar meningkatkan kinerjanya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli adalah dengan cara melatih karyawan dan melakukan uji coba kerja dilapangan. Karyawan juga dibekali dengan pengetahuan bagaimana cara membaca pasar yang benar dan didukung dengan pemberian fasilitas pada saat memperkenalkan produk perusahaan. Dari sana terlihat apakah pengembangan karyawan membuat mereka semakin kompeten atau sebaliknya. Jika karyawan tidak mampu maka akan dievaluasi, dan jika teori yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan praktek dilapangan, maka perusahaan akan mempertahankannya.

4. Kemampuan

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Senin, 31 Juli 2023, bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan berpengaruh besar terhadap perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan. Kemampuan tersebut berupa pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

Berikut pernyataan dari Bapak Niman Putra Waruwu selaku Credit Marketing Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Tentunya, kemampuan seorang karyawan harus bisa berkomunikasi dengan baik dan benar, juga harus bisa membaca pasar, apakah daerah tersebut bisa memberi keuntungan bagi perusahaan atau tidak, juga membangun relasi dengan agen-agen, dan karyawan harus bisa membaca karakter konsumen serta bisa mencari informasi dari calon konsumen yang akan dibiayai untuk menganalisa kelayakan kredit. Hal ini dilakukan agar menghindari resiko yang besar bagi perusahaan. Cara mengetahuinya harus dilakukan oleh karyawan dengan survei lapangan. Apakah calon yang akan dibiayai itu seperti apa, bagaimana karakternya, pekerjaannya apa dan sebagainya, itu harus bisa diketahui oleh karyawan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang produktif dalam perusahaan perlu memiliki beberapa kemampuan kunci, seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik dan benar, pemahaman situasi pasar, membangun relasi dengan orang lain, dan mampu menganalisis karakter konsumen serta terampil dalam menganalisis kelayakan kredit. Karyawan tersebut harus bisa mengumpulkan informasi melalui survei lapangan untuk memahami dengan baik profil calon peminjam serta saling berkolaborasi dengan tim.

5. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Rabu, 2 Agustus 2023, bahwa hasil yang dicapai menunjukkan pada pencapaian yang dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Ini dapat dilihat dari peningkatan penjualan dan pencapaian target. Hasil yang dicapai biasanya berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian hasil yang baik dianggap sebagai faktor keberhasilan perusahaan.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari pernyataan Bapak Niman Putra Waruwu selaku Credit Marketing Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan bahwa:

“Artinya begini, bekerja disini ada pencapaian target. Jadi mereka harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Untuk bisa mencapai target perusahaan, maka libatkan mereka dalam setiap strategi perusahaan. Karyawan yang terhubung dengan pekerjaannya akan cenderung lebih produktif dalam bekerja. Jadi, strategi yang telah dibuat harus dilakukan oleh karyawan agar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa yang datang kesini adalah orang-orang yang bisa membayar angsurannya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya strategi yang telah dibuat sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Sebelum memberikan pinjaman modal kepada konsumen, penting untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Hal tersebut dapat membantu karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menerapkan strategi manajemen talenta kepada karyawan, tugas, dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Melibatkan karyawan dalam strategi perusahaan akan cenderung lebih produktif karena merasa terhubung dengan pekerjaannya.

6. Semangat Kerja

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Rabu, 2 Agustus 2023, bahwa semangat kerja menunjukkan pada pencapaian yang dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Ini dapat dilihat dari peningkatan penjualan dan pencapaian target. Hasil yang dicapai biasanya berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian hasil yang baik sering kali dianggap sebagai faktor keberhasilan perusahaan.

Lebih jelasnya pernyataan dari Bapak Niman Putra Waruwu selaku Credit Marketing Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Setelah diterapkannya strategi manajemen talenta perusahaan kami, apa yang menjadi kendala apa yang menjadi keinginan karyawan dapat terselesaikan dengan baik. Kami juga memberikan insentif bagi karyawan yang produktif dalam bekerja dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk menyemangati mereka. Tentunya hal ini menjadi suatu faktor yang positif bagi karyawan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan sehingga dapat membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa setelah menerapkan strategi manajemen talenta, kendala dalam perusahaan telah teratasi, dan keinginan karyawan telah diperhatikan. Pemberian insentif dan motivasi yang diberikan kepada karyawan telah meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka.

7. Pengembangan Diri

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Senin, 31 Juli 2023, bahwa pengembangan diri mengacu pada program yang didukung oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan. Pengembangan diri karyawan menjadi fokus utama

perusahaan, dengan bagusnya potensi karyawan maka berdampak bagi perusahaan.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari pernyataan Bapak Poliyus Gulo selaku Account Receveible Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Disini kami menerapkan strategi agar karyawan dapat produktif dalam bekerja. Salah satunya dengan mendorong dan memberikan program pelatihan kepada karyawan, sekali seminggu kami tanyakan apa permasalahan yang ada pada konsumen kenapa mereka menunggak, begitu juga dengan tim collection kita tanyakan apa yang menjadi kendala yang dihadapi di lapangan. Pengembangan diri karyawan bukan hanya sekali atau dua kali dilakukan, tetapi secara berkelanjutan. Jadi, disitu nanti kita mencari solusi kalau ada masalah dalam penagihan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri yang dilakukan kepada karyawan dengan memberikan strategi dan solusi atas masalah yang dihadapi oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan juga dapat memperbaiki diri dari kendala yang selama ini dihadapi melalui pelatihan dan pengembangan diri yang telah diberikan oleh perusahaan.

8. Mutu

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Senin, 31 Juli 2023, bahwa mutu kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Ini mencakup sejauh mana karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mutu kerja karyawan dapat dilihat dari keandalan karyawan dan kepuasan pelanggan.

Lebih jelasnya pernyataan Bapak Poliyus Gulo selaku Account Receveible Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Strategi ini tidak langsung berdampak positif, jadi itu berproses. Dimanapun belum bisa menjamin 100% akan positif hasilnya. Mutu kerja karyawan akan terlihat pada

saat evaluasi dilakukan. Ketika terjadi kendala maka akan dievaluasi strateginya, apakah strategi perlu diteruskan atau diubah. Strategi ini tidak baku, karena kami merencanakannya dari awal, dan keberhasilannya dievaluasi setiap tahun; apakah perlu dilanjutkan tentunya tidak. Bisa saja strategi yang telah diterapkan selama ini bisa menjadi penghambat bagi perusahaan dikarenakan karakter pasar yang terus berubah”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa mutu kerja karyawan tidak memberikan hasil positif secara langsung dikarenakan kondisi pasar yang terus berubah. Ini yang menyebabkan belum bisa menjamin akan positif hasilnya selamanya karena strategi perusahaan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Namun, seiring berjalannya waktu dan melalui proses yang berkelanjutan, mutu kerja karyawan yang berkualitas akan tampak secara perlahan.

9. Efisiensi

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli pada hari Senin, 31 Juli 2023, bahwa efisiensi berfokus pada bagaimana pekerjaan dapat dijalankan dengan menghemat waktu, tenaga, uang, dan sumber daya lainnya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, efisiensi waktu sangat dibutuhkan sehingga karyawan mempunyai lebih banyak waktu mencari dan menawarkan produk kepada konsumen yang lain.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari pernyataan Bapak Niman Putra Waruwu selaku Credit Marketing Head PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, beliau mengatakan:

“Dengan diterapkan strategi manajemen talenta, maka pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah. Tugas-tugas yang telah dibebankan kepada karyawan bisa diselesaikan dengan cepat. Namun, pekerjaan karyawan bisa menjadi lama karena konsumen yang selalu mengelak membayar angsuran dengan berbagai alasan. Terkadang, konsumen hanya sekedar membandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini bisa menjadi faktor penghambat pekerjaan

karyawan. Tidak bisa dipungkiri juga bahwa penyebab tidak efisiennya pekerjaan karyawan disebabkan oleh karyawan itu sendiri walaupun presentasinya kecil”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa setelah diterapkannya strategi manajemen talenta dapat membuat pekerjaan karyawan bisa diselesaikan dengan cepat. Namun, ada situasi di mana pekerjaan menjadi lebih lama karena konsumen tidak mau membayar angsuran dengan berbagai alasan dan kemudian membandingkannya dengan perusahaan lain dan juga karyawan itu sendiri.

4.3 Pembahasan Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi, wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, terdapat beberapa temuan pada ini yaitu:

4.3.1 Strategi Manajemen Talenta yang Dilakukan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi, wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka dikemukakan berbagai temuan yang ada di lapangan mengenai strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli adalah dengan memberikan karyawan pengetahuan tentang bagaimana penjualan dan penagihan nasabah yang baik, perusahaan harus juga bisa membaca pasar agar menghasilkan keuntungan, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang mencapai target serta memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak capai target. Penelitian ini juga menemukan tiga strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli yaitu seleksi, penempatan, dan pengembangan.

Data lapangan menunjukkan bahwa seleksi merupakan proses identifikasi dan menyeleksi calon kandidat karyawan yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi tertentu. Menurut Berger (dalam Seta 2021) mengatakan bahwa seleksi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh manajemen organisasi secara proaktif. Dalam seleksi karyawan, PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli lebih mengutamakan dari latar belakang pendidikan, pengetahuan dasar, dan pengalaman calon karyawan. Pemilihan karyawan yang lebih berpendidikan dan menerapkan serangkaian tes untuk menilai karakter dan keterampilan menjadi langkah yang penting. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kravariti dan Johnston (2021) bahwa manajemen talenta organisasi publik dilakukan untuk memastikan proses yang transparan dan akuntabel untuk mendapatkan talenta yang unggul. Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini bisa diketahui dalam strategi perekrutan sebelum melakukan seleksi, karyawan melampirkan CV sesuai kualifikasi pekerjaan yang tertera di pengumuman lowongan pekerjaan.

Data lapangan menunjukkan bahwa penempatan karyawan dilakukan setelah dilakukan serangkaian tes kepada karyawan yang sudah lulus seleksi. Menurut Yarnall (dalam Ansori, et. al. 2021) menegaskan bahwa penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Dalam penempatan karyawan, PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli terlebih dahulu membekali karyawan dengan pengetahuan dan dilakukan serangkaian tes. Hasil tes tersebut nantinya akan menjadi pedoman perusahaan dalam pengambilan keputusan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Smilansky dalam jurnal Sari dan Prasetya (2017) bahwa dengan melibatkan para ahli akan membantu mencocokkan kandidat talent apakah sudah sesuai dan memenuhi untuk menduduki posisi eksekutif. Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini dapat

dilihat dari strategi penempatan, dimana karyawan dilakukan uji coba kerja dilapangan untuk menilai apakah cocok mengisi posisi tersebut atau tidak.

Data dilapangan menunjukkan bahwa pengembangan karyawan merupakan strategi yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli adalah dengan membekali karyawan dengan pengetahuan baru ataupun lanjutan dan keterampilan karyawan. Pengembangan penting dilakukan agar meningkatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yarnall (dalam Ansori, et. al. 2021) menjelaskan bahwa pengembangan adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Dalam pengembangan karyawan, PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli juga melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Smilansky dalam jurnal Sari dan Prasetya (2017) terdapat beberapa jenis pengembangan yang dapat dilakukan, yaitu program pelatihan dari perusahaan, pembinaan, dan pendampingan kepada karyawan. Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini dapat dilihat dari strategi pengembangan karyawan melalui program pelatihan dari perusahaan, namun program pelatihan ini dilakukan hanya satu kali dalam 6 bulan tetapi lebih melakukan pembinaan dan pendampingan kepada karyawan.

4.3.2 Profil Talenta yang Dimiliki oleh Karyawan PT. ITC Finance Cabang

Nias Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi dan wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka dikemukakan berbagai temuan yang ada di lapangan mengenai profil talenta yang dimiliki oleh karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli.

Data dilapangan menunjukkan bahwa seorang karyawan yang produktif memiliki dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Menurut Busro (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa kemampuan karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kemampuan tersebut berupa komunikasi yang efektif, pemahaman kondisi pasar, relasi karyawan dengan orang lain, analisis karakter calon konsumen, dan mampu menganalisis kelayakan kredit. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Edi Sutrisno (2020) bahwa seorang karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

Seorang karyawan dalam perusahaan harus memiliki mutu yang berkualitas dalam bekerja. Data dilapangan menunjukkan bahwa mutu seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan. Menurut Edi Sutrisno (2020) mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Kualitas kerja seorang karyawan memiliki dampak besar terhadap perusahaan. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa mutu kerja karyawan tidak langsung terlihat secara langsung dikarenakan kondisi pasar yang terus berubah. Seiring berjalannya waktu dan melalui proses yang berkelanjutan, mutu kerja karyawan yang berkualitas akan tampak secara perlahan. Sugiyono (2020) menegaskan peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

Karyawan juga harus bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat agar dapat memberikan keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan. Data dilapangan menunjukkan bahwa efisiensi kerja karyawan ditunjukkan dengan menghemat waktu dalam bekerja. Efisiensi kerja karyawan sangat

penting bagi perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan selanjutnya dengan memaksimalkan waktu yang tersisa. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa ketidak-efisiensinya kerja karyawan disebabkan oleh konsumen yang tidak membayar cicilannya. Tidak bisa dipungkiri bahwa penyebab tidak efisiennya pekerjaan karyawan disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Demikian dijelaskan oleh Seta A. Wicaksana (2021) terdapat faktor yang menyebabkan kegagalan dalam strategi tersebut, antara lain proses identifikasi yang tidak mendetail dan menyeluruh, kurangnya kontrol pada proses developing dan retaining serta faktor manusia bisa menjadi penyebab dalam kegagalan, baik dari segi komitmen maupun komunikasi selama pelaksanaan.

4.3.3 Tantangan yang Dihadapi dalam Menerapkan Strategi Manajemen

Talenta

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi dan wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka dikemukakan berbagai temuan yang ada di lapangan mengenai tantangan yang dihadapi dalam menerapkan strategi manajemen talenta yaitu strategi tidak berjalan karena adanya persaingan bisnis dengan perusahaan competitor, target pasar yang baku (ekonomi daerah target pasar tidak menghasilkan perusahaan), kelalaian nasabah dalam membayar kewajibannya, dan juga penempatan karyawan yang belum maksimal.

Penelitian ini juga menemukan adanya tantangan dalam SDM. Data dilapangan menunjukkan bahwa pengembangan diri seorang karyawan merupakan strategi yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan. Yarnall (dalam Ansori, et. al. 2021) menjelaskan bahwa pengembangan adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa

depan. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa pengembangan diri ini mencakup program pelatihan dan penyelesaian masalah yang dihadapi oleh karyawan yang berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan. Pengembangan diri karyawan secara berkelanjutan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang kemukakan oleh Edi Sutrisno (2020) bahwa pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4.3.4 Upaya Perusahaan dalam Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempertahankan Karyawan Agar Produktivitas Kerja Karyawan Dapat Meningkat

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi dan wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka dikemukakan berbagai temuan yang ada di lapangan mengenai upaya perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan adalah dengan menganalisis dan mengevaluasi hasil kerja karyawan. Dalam upaya pengembangan, karyawan diberi pelatihan tentang pengetahuan baru. Sedangkan upaya mempertahankan karyawan dengan memberikan insentif dan mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan. Siagian (dalam Sugiyono 2020) menjelaskan bahwa upaya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan meliputi, perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemeberdayaan sumber daya manusia.

4.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyajian data melalui observasi dan wawancara, dan analisis yang telah dilakukan, serta berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka dikemukakan berbagai temuan yang ada di lapangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu pemberian insentif terhadap karyawan, lingkungan kerja yang positif, suasana kerja yang nyaman, dan keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa adanya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Data lapangan menunjukkan hasil yang dicapai adalah pencapaian target oleh karyawan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa faktor pencapaian hasil kerja karyawan disebabkan setelah diterapkannya strategi manajemen talenta perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan bisa meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil yang dicapai oleh karyawan dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan (Edi Sutrisno, 2020).

Data lapangan menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Edi Sutrisno (2020) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Dalam observasi di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan bahwa faktor semangat kerja karyawan disebabkan oleh pemberian insentif, suasana kerja yang mendukung, motivasi, dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anogara (dalam Eni Rahmawati, 2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam

pekerjaan, lingkungan kerja yang baik, terlibat dalam kegiatan perusahaan, dan kesetiaan pimpinan pada diri karyawan. Peneliti mengungkapkan bahwa terdapat kesinkronan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai "Analisis Strategi Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli" dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi manajemen talenta yang dilakukan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan pengetahuan kepada karyawan. Pemberian pengetahuan harus dilakukan agar investasi kepada karyawan tersebut dapat berguna bagi perusahaan. Mendukung penuh karyawan juga menjadi strategi manajemen agar bakat yang dimiliki oleh karyawan dapat dimanfaatkan dengan baik. Karyawan yang bisa mampu membaca pasar maka diberi penghargaan dan yang tidak bisa berkembang maka diberi sanksi agar memperbaiki kinerjanya. Penelitian ini juga menemukan tiga strategi manajemen talenta yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli yaitu seleksi, penempatan, dan pengembangan.
2. Profil talenta yang dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan yang berfokus pada pembiayaan di bidang *marketing* dan *collection* adalah harus mampu berkomunikasi dengan baik dan benar. Seorang karyawan juga harus mampu menganalisis kelayakan kredit agar tidak terjadi kredit macet. Dalam hal ini karyawan harus mampu melakukan pendekatan dengan tindakan persuasif dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan. Karyawan yang mampu berkolaborasi dengan tim akan membuat pekerjaan semakin lebih mudah dan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa adanya mutu kualitas kerja seorang karyawan dan efisiensi dalam bekerja.

3. Tantangan yang dihadapi PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dalam menerapkan strategi manajemen talenta diantaranya dihadapang oleh perusahaan kompetitor lainnya. Pasar yang tidak berterima (pasar lesu) dikarenakan faktor ekonomi yang tidak stabil dapat mengakibatkan perusahaan bisa mengalami kerugian. Proses SDM yang tidak tepat pada tempatnya dapat menghambat implementasi strategi manajemen talenta yang efektif.
4. Upaya perusahaan dalam proses identifikasi karyawan dengan memanfaatkan proses rekrutmen dan memilih kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, melihat latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki kandidat, dan kecapakan kandidat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam proses pengembangan, karyawan dibekali dengan memberikan pengetahuan melalui program pelatihan, mendukung bakat karyawan dengan memberikan fasilitas dan bimbingan. Dalam proses mempertahankan karyawan, perusahaan melakukan uji coba kerja dilapangan. Hasil dari uji coba kerja dilapangan akan dievaluasi. Karyawan yang mampu dibidangnya akan dipertahankan. Menerapkan sistem penghargaan bertujuan untuk mengakui pencapaian target dan kontribusi karyawan bagi perusahaan.
5. Produktivitas kerja karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pemberian insentif terhadap karyawan, lingkungan kerja yang positif, suasana kerja yang nyaman, dan keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa adanya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus secara teratur memantau dan mengevaluasi strategi manajemen talenta yang telah diterapkan agar tetap sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
2. Dalam memperkenalkan produk perusahaan maka karyawan harus mampu membaca dan menganalisis pasar dengan baik secara detail agar dikemudian hari tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk membantu karyawan untuk terus menambah wawasan dan keterampilan mereka serta lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila, Akila. 2021. "Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri "Mimi Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(3):290. Doi: 10.31851/jmwe.v18i3.6652.
- Anshori, Faizal Akhmad. 2021. Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Pagi Memo-X Malang."
- Boštjančič, Eva, and Zala Slana. 2018. "The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies - Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees." *Frontiers in Psychology* 9(SEP):1–10. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01750.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. 1st ed. R.Watрианthos. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Fadillah, Iwan Sukoco &. Ashar Rijal. 2016. "Analisis Strategi Manajemen Talenta menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional pada PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG." *Department of Business Administration Science* Vol. 1(No. 1):85–102.
- Haang, Paulus, Fajar Azzam Pasha Ahkmad, and Edison Hamid. 2020. "Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi." *Al-Misbah* 1(1):119–29.
- Isni Ramadina. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi." *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(2), 185–204*.
- Jesa, Vivi, dan Devita Putri. 2023. "Memahami Dampak Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko." 1(2).
- Kebudayaan, Kementerian, dan Pendidikan. 2017. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. V. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Laoly Pratiwi Sirait, Afrindo. 2021. "Pengaruh Desain Produk, Daya Tarik Iklan, dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor HONDA PCX (Studi Pada Honda PCX Club Jakarta)." *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta* 45.
- Nasution, Muhammad Teddy, Salman Nasution, Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, and Universitas Muhammadiyah. 2022. "Keywords : Talent Management , Employee Retention , BTN KC Syariah ." 2(4):1009–19.

- Novriyanti, Dwi Ayu. 2016. "Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara)." hal. 6–25.
- Prof. DR. Lexy J. Moleong, M. A. n.d. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Seta A. Wicaksana, Dkk. 2021. *Manajemen Pengembangan Talenta*. 1st ed. DD Publishing; Humanika Institute Publisher.
- Sugiyono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I. Bandung. Alfabeta.
- Suparman, Rahmat, Hanna Naibaho. 2021. Pusat Pelatihan dan Otonomi Daerah. "Manajemen Talenta Di Pemerintah Daerah : Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Kalimantan Utara. *Talent Management In Local Government : An Exploratory Study Of The Implementation Of Talent Management Policy In East Borneo And North Borneo Province*." 17(1):111–30. doi: 10.24258/jba.v17i1.718.
- Suryanti, Rensi, Saur Panjaitan, and Rustianah Rustianah. 2022. "Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas." *Jurnal Dimensi* 11(1):87–99. Doi: 10.33373/dms.v11i1.3513.
- Yulianto, Heru, Y. Sutomo, and Galuh Aditya. 2021. "Penerapan Talent Management untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan ada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM)." *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(1):123–36. doi: 10.37729/sjmb.v17i1.6796.

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN TALENTA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. ITC FINANCE CABANG NIAS KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
2	www.samarinda.lan.go.id Internet Source	2%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

Submitted to Universitas PGRI Palembang

9

Student Paper

1 %

10

repository.utp.ac.id

Internet Source

1 %

11

repository.stiegici.ac.id

Internet Source

1 %

12

repository.stei.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On