

MEMBANGUN TALENTA MASA DEPAN: MENGANALISIS KEPEMIMPINAN INOVATIF, PENGEMBANGAN, DAN STRATEGI PEMASARAN PADA RETENSI TALENTA GENERASI BERBEDA DI ERA DISRUPSI

Oleh:

Sutrisno

Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024



Pendahuluan

01

Kebutuhan untuk memahami bagaimana kepemimpinan inovatif dapat memengaruhi retensi talenta generasi berbeda di tengah perubahan disrupsi.

02

Pentingnya pengembangan karyawan dalam mempertahankan generasi milenial yang cenderung mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

03

Tantangan dalam menciptakan strategi pemasaran yang efektif untuk mempertahankan talenta generasi berbeda dalam industri kreatif.

04

Dampak negatif dari ketidakpuasan kerja generasi milenial terhadap keamanan kerja dan biaya pergantian karyawan bagi organisasi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

01

Bagaimana kepemimpinan inovatif memengaruhi retensi talenta generasi berbeda di era disrupsi?

02

Apa saja strategi pengembangan yang efektif untuk mempertahankan talenta generasi milenial dalam organisasi?

03

Bagaimana pengaruh strategi pemasaran terhadap retensi talenta generasi berbeda dalam industri kreatif?

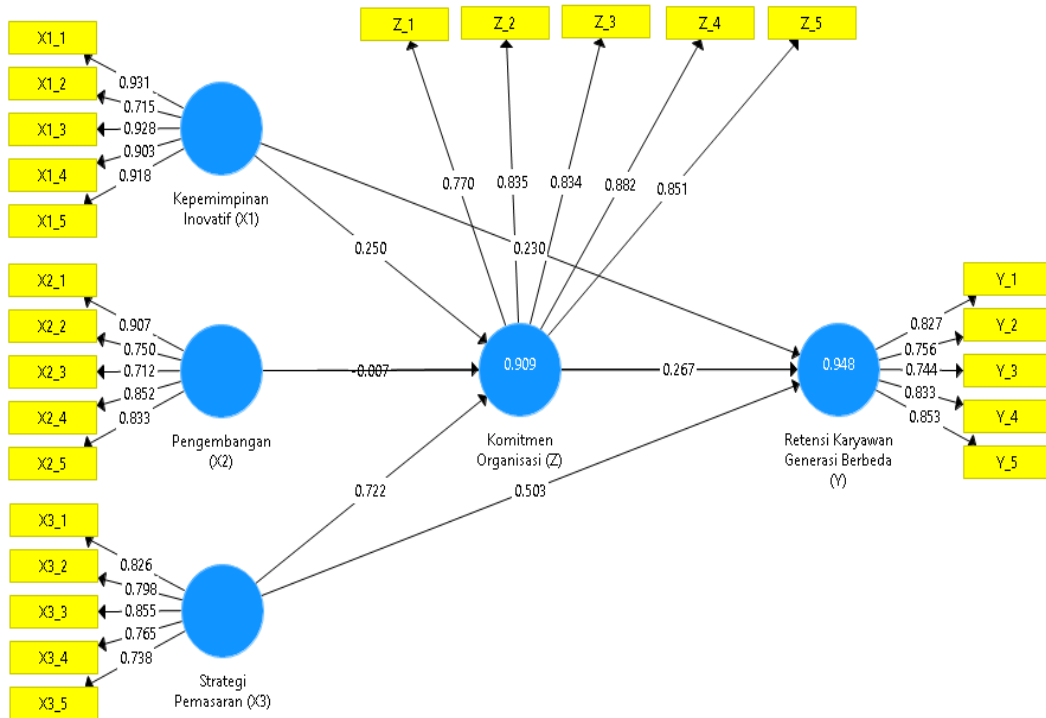
04

Bagaimana cara mengatasi tantangan dalam mempertahankan talenta generasi berbeda di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat?

Metode

- Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan inovatif, pengembangan, dan strategi pemasaran pada retensi talenta generasi berbeda di era disrupsi perusahaan industri kreatif. Secara khusus, survei cross-sectional akan dilakukan untuk mengumpulkan data dari sampel usaha kreatif yang representative
- Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan industri kreatif yang beroperasi di Kota Bandung. Populasi ini mencakup berbagai jenis perusahaan industri kreatif pada ruang lingkup sub sektor fasion, kerajinan dan kuliner di Kota Bandung.
- penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan non random sampling yang dilakukan dengan cara Quota Sampling yang artinya pengambilan sampel dengan menetapkan subyek yang akan diteliti Berdasarkan pendapat diatas sampel dalam penelitian ini adalah 170 Responden.

Hasil



Tabel 6. Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan Inovatif (X1)	Pengembangan (X2)	Strategi Pemasaran (X3)	Komitmen Organisasi (Z)	Retensi Karyawan Generasi Berbeda (Y)
X1_1	0,931	0,213	0,810	0,834	0,853
X1_2	0,715	0,098	0,776	0,835	0,833
X1_3	0,928	0,224	0,826	0,779	0,793
X1_4	0,903	0,229	0,798	0,742	0,749
X1_5	0,918	0,265	0,780	0,771	0,827
X2_1	0,219	0,907	0,195	0,174	0,183
X2_2	0,145	0,750	0,110	0,139	0,107
X2_3	0,126	0,712	0,108	0,088	0,097
X2_4	0,226	0,852	0,201	0,192	0,194
X2_5	0,198	0,833	0,165	0,171	0,171
X3_1	0,728	0,224	0,826	0,779	0,793
X3_2	0,703	0,229	0,798	0,742	0,749
X3_3	0,681	0,157	0,855	0,882	0,796
X3_4	0,559	0,103	0,765	0,671	0,756
X3_5	0,538	0,077	0,738	0,686	0,744
Z_1	0,918	0,265	0,780	0,871	0,827
Z_2	0,559	0,103	0,765	0,771	0,756
Z_3	0,538	0,077	0,738	0,786	0,744
Z_4	0,715	0,098	0,776	0,835	0,833
Z_5	0,931	0,213	0,810	0,834	0,853
Y_1	0,803	0,215	0,698	0,770	0,823
Y_2	0,715	0,098	0,776	0,825	0,833
Y_3	0,931	0,213	0,810	0,834	0,853
Y_4	0,681	0,157	0,855	0,882	0,896
Y_5	0,637	0,135	0,811	0,811	0,849

penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Composite reliability adalah keandalan pengukuran konstruk merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7

Pembahasan

Tabel 10. Path Coefisien (*Direct Effect*)

	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Inovatif (X1) -> Retensi Karyawan Generasi Berbeda (Y)	H1	0,296	4,993	0,000	Positif Signifikan
Pengembangan (X2) -> Retensi Karyawan Generasi Berbeda (Y)	H2	0,314	5,769	0,000	Positif Signifikan
Strategi Pemasaran (X3) -> Retensi Karyawan Generasi Berbeda (Y)	H3	0,696	11,352	0,000	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi (Z) -> Retensi Karyawan Generasi Berbeda (Y)	H4	0,267	2,792	0,001	Positif Signifikan
Kepemimpinan Inovatif (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	H5	0,250	3,560	0,000	Positif Signifikan
Pengembangan (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	H6	0,327	4,299	0,000	Positif Signifikan
Strategi Pemasaran (X3) -> Komitmen Organisasi (Z)	H7	0,722	10,430	0,000	Positif Signifikan

Hasil pengujian hipotesis adalah hipotesis pertama menguji apakah Kepemimpinan Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Berbeda. Dari tabel diatas menunjukkan nilai t-statistic sebesar 4,993 dengan besar pengaruh sebesar 0,296 dan nilai p-value sebesar 0,000

Temuan Penting Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif: Kepemimpinan inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan retensi karyawan dari berbagai generasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi .

Peran Pengembangan Karyawan: Pengembangan karyawan berkontribusi besar terhadap komitmen organisasi dan retensi. Dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan, organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama di kalangan generasi muda .

Strategi Pemasaran yang Efektif: Strategi pemasaran yang terarah dan kreatif dapat membangun citra positif organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi dan retensi karyawan dari berbagai generasi .

Mediating Role of Organizational Commitment: Komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara strategi pemasaran dan retensi karyawan. Organisasi yang berhasil membangun komitmen yang kuat dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan .

Desain Penelitian Kuantitatif: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan survei cross-sectional untuk mengumpulkan data, dan analisis dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel .

Kebutuhan untuk Manajemen Talenta yang Efektif: Dalam konteks perusahaan yang beragam generasi, manajemen talenta yang efektif sangat penting untuk mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi

Manfaat Penelitian



MANFAAT TEORITIS

01

Memberikan wawasan yang mendalam tentang pengaruh kepemimpinan inovatif, pengembangan, dan strategi pemasaran terhadap retensi talenta generasi berbeda.

02

Membantu organisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan talenta untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan jangka panjang.

03

Menyediakan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan dalam mempertahankan talenta generasi berbeda di era disrupsi.



DAMPAK PENELITIAN

01

Bagi Masyarakat: Meningkatkan kesadaran akan pentingnya manajemen talenta yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

02

Bagi Pemerintah: Memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan yang mendukung pengelolaan talenta generasi berbeda dalam industri kreatif untuk pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

03

Bagi Lingkungan: Mendorong terciptanya budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam industri kreatif.

Referensi

- [1] V. S. Kiran, V. Shanmugam, R. K. Raju, and J. R. Kanagasabapathy, "Impact of Human Capital Management on Organizational Performance With the Mediation Effect of Human Resource Analytics," *Int. J. Prof. Bus. Rev.*, vol. 7, no. 3, p. e0667, Oct. 2022, doi: 10.26668/businessreview/2022.v7i3.0667.
- [2] E. Rombaut and M.-A. Guerry, "The effectiveness of employee retention through an uplift modeling approach," *Int. J. Manpow.*, vol. 41, no. 8, pp. 1199–1220, Apr. 2020, doi: 10.1108/IJM-04-2019-0184.
- [3] E. Kostanek and V. Khoreva, "Multi-generational Workforce and Its Implication for Talent Retention Strategies," in *Psychology of Retention*, M. Coetzee, I. L. Potgieter, and N. Ferreira, Eds., Cham: Springer International Publishing, 2018, pp. 203–221. doi: 10.1007/978-3-319-98920-4_10.
- [4] P. Poisat, M. R. Mey, and G. Sharp, "Do talent management strategies influence the psychological contract within a diverse environment?," *SA J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 16, Jul. 2018, doi: 10.4102/sajhrm.v16i0.1044.
- [5] Shamsa Al Mheiri, Fauzia Jabeen, and Salam Abdallah, "Inhibitors of Talent Retention in UAE Public Healthcare," *Int. J. Bus. Soc.*, vol. 22, no. 1, pp. 74–101, Mar. 2021, doi: 10.33736/ijbs.3163.2021.
- [6] Poonam Jindal and Mohsin Shaikh, "Talent Retention: A Mediator of the Relationship Between Talent Management Strategies and Succession Planning," *Asian Acad. Manag. J.*, Dec. 2021, doi: 10.21315/aamj2021.26.2.6.
- [7] B. Setiawan and T. S. Saputra, "Literasi Keuangan Pelaku Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Ukm) Kota Palembang," *J. Abdimas Mandiri*, vol. 4, no. 2, Jan. 2021, doi: 10.36982/jam.v4i2.1258.
- [8] H. Nurani, E. Dwiana, and E. Eti, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Usaha Dan Penggunaan Informasi Terhadap Kinerja Pengambilan Keputusan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan (Survey Pada Ukm di Cimahi)," *Sosiohumaniora*, vol. 15, no. 3, p. 261, Nov. 2021, doi: 10.24198/sosiohumaniora.v15i3.5751.

Referensi

- [9] H. Izzati, A. Andiyan, and W. A. Darwin, "Filosofi Sunda dalam Konsep Lanskap Bangunan Kolonial di Kota Bandung," *ARSITEKTURA*, vol. 21, no. 1, p. 107, May 2023, doi: 10.20961/arst.v21i1.70709.
- [10] R. A. Putra Nurdiansyah, N. Karina, H. Muflihussalam, and T. Hidayat, "Analisis Potensi Daya Tarik Wisata Kuliner Sudirman Street Bandung," *Manaj. Dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 77–88, Apr. 2023, doi: 10.32659/jmp.v2i1.258.
- [11] A. O. Cahyaningrum, R. M. Permana, A. Y. Rukmana, Suroso, and Fachrurazi, "Regulatory Environmental Impact, Contract Law, Intellectual Property Rights, and Taxation of Entrepreneurial Activities in Bandung City," *J. Ekon. Dan Kewirausahaan West Sci.*, vol. 1, no. 02, pp. 109–121, Mar. 2023, doi: 10.58812/jekws.v1i02.250.
- [12] D. S. Heryani and R. Irviani, "Analisis Peran Sumber Daya Insani Dan Akses Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Minat Pengembangan Industri Kreatif di Indonesia".
- [13] S. P. Rahmadana, "Household Industry Development through the Concept of Creative Economy (Case Study of Kripsus Industry in Sidowungu Village, Gresik)," *JMM17 J. Ilmu Ekon. Dan Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 9–14, Apr. 2023, doi: 10.30996/jmm17.v10i1.7403.
- [14] K. Mere, M. H. Santoso, H. U. Rahmawati, and M. A. K. Harahap, "Peran Ekonomi Kreatif Dalam Menggerakkan Pertumbuhan Ekonomi Lokal," no. 6, 2023.
- [15] A. N. Aryanti, P. P. Rahmi, H. Hendrayati, and A. Rahayu, "Industri kreatif unggul melalui strategi inovasi dan pentahelix collaboration: langkah pemulihan bisnis di covid19," vol. 19, no. 1, pp. 163–177, 2023.
- [16] R. F. Ishak and S. Somadi, "Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis: Analisis Efisiensi Industri Kreatif Unggulan Kota Bandung Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis," *Competitive*, vol. 14, no. 1, pp. 1–13, Dec. 2019, doi: 10.36618/competitive.v14i1.503.

Referensi

- [17] B. Chillakuri and R. Mogili, "Managing millennials in the digital era: building a sustainable culture," *Hum. Resour. Manag. Int. Dig.*, vol. 26, no. 3, pp. 7–10, Jun. 2018, doi: 10.1108/HRMID-11-2017-0168.
- [18] W. M. Yap and S. K. Zainal Badri, "What Makes Millennials Happy in their Workplace?," *Asian Acad. Manag. J.*, vol. 25, no. 1, Jun. 2020, doi: 10.21315/aamj2020.25.1.6.
- [19] C. Kabwe and S. Tripathi, "My talent or yours? A labour process analysis of talent management in practice," *Compet. Change*, vol. 24, no. 2, pp. 178–199, Apr. 2020, doi: 10.1177/1024529419848647.
- [20] Z. H. Z. Syahrul Idzuan Mohamad, Nur Riza Mohd Suradi Siti Norafidah Mohd Ramli, "Talent Management and Public Service Competitiveness in Malaysia," *J. Pengur.*, vol. 69, Sep. 2023, doi: 10.17576/pengurusan-2023-69-03.
- [21] N. E. Barkhuizen and B. Gumede, "The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution," *SA J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 19, no. 0, Art. no. 0, Feb. 2021.
- [22] A. Mahfoozi, S. Salajegheh, M. Ghorbani, and A. Sheikhi, "Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, p. 1449290, Jan. 2018, doi: 10.1080/23311975.2018.1449290.
- [23] J. A. Gómez-Limón, C. Gutiérrez-Martín, and N. M. Montilla-López, "Agricultural Water Allocation under Cyclical Scarcity: The Role of Priority Water Rights," *Water*, vol. 12, no. 6, p. 1835, Jun. 2020, doi: 10.3390/w12061835.
- [24] A. Malik, M. T. T. De Silva, P. Budhwar, and N. R. Srikanth, "Elevating talents' experience through innovative artificial intelligence-mediated knowledge sharing: Evidence from an IT-multinational enterprise," *J. Int. Manag.*, vol. 27, no. 4, p. 100871, Dec. 2021, doi: 10.1016/j.intman.2021.100871.

Referensi

- [25] E. Marinakou and C. Giousmpasoglou, "Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries," *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 31, no. 10, pp. 3855–3878, Oct. 2019, doi: 10.1108/IJCHM-10-2018-0862.
- [26] C. Napathorn Suchada Chanprateep, "Translation of MNCs' Corporate Talent Management Strategies: The Case of MNCs in Thailand," *Acad. Manag. Proc.*, vol. 2018, no. 1, p. 11660, Aug. 2020, doi: 10.5465/AMBPP.2018.11660abstract.
- [27] R. Schreuder and S. Noorman, "Strategic talent development – making the best people in crucial positions better," *Strateg. HR Rev.*, vol. 18, no. 6, pp. 263–267, Nov. 2019, doi: 10.1108/SHR-04-2019-0034.
- [28] K. Sen and A. Bhattacharya, "Attracting and managing talent, how are the top three hotel companies in India doing it?," *Worldw. Hosp. Tour. Themes*, vol. 11, no. 4, pp. 404–417, Aug. 2019, doi: 10.1108/WHATT-04-2019-0021.
- [29] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, CV, 2019. Accessed: Apr. 02, 2024. [Online]. Available: [//library.nusaputra.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1629](http://library.nusaputra.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1629)
- [30] J. F. Hair, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling," in *Handbook of Market Research*, Cham: Springer International Publishing, 2021, pp. 1–47. doi: 10.1007/978-3-319-05542-8_15-2.
- [31] Imam Ghozali, "Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris."

