

Kualitas Karyawan Bertalenta dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur Suku Cadang Otomotif di Bekasi, Karawang, dan Purwakarta

Slamet Ardyanto, H. M. Sidik Priadana, Erni Rusyani

Program Doktor Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

Promotor:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kualitas karyawan bertalenta dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur suku cadang otomotif di wilayah Bekasi, Karawang, dan Purwakarta. Fokus penelitian ditempatkan pada kualitas karyawan bertalenta sebagai konstruk strategis yang dibentuk oleh pengetahuan profesional, keterampilan kerja, sikap positif terhadap pekerjaan, aspirasi karier, dan keterikatan pada organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 20.219 karyawan tetap dari 14 perusahaan manufaktur suku cadang otomotif, sedangkan sampel berjumlah 400 responden yang ditentukan melalui teknik cluster proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan LISREL 8.80. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan bertalenta berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 3,336, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata 3,286. Secara verifikatif, kualitas karyawan bertalenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,8971, t-hitung 13,7312, dan R² sebesar 80,48%. Hubungan tersebut menguat ketika dimoderasi oleh pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi, dengan koefisien jalur 0,9237, t-hitung 15,4351, dan R² sebesar 85,32%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di industri manufaktur suku cadang otomotif tidak cukup bertumpu pada keterampilan teknis, tetapi perlu diperkuat oleh manajemen talenta, pembelajaran berbasis kompetensi, dan pengembangan SDM yang terintegrasi.

Kata kunci: kualitas karyawan bertalenta; kinerja karyawan; pembelajaran berbasis kompetensi; manajemen talenta; manufaktur suku cadang otomotif

1. PENDAHULUAN

Industri manufaktur suku cadang otomotif merupakan salah satu sektor strategis dalam rantai nilai industri otomotif nasional. Wilayah Bekasi, Karawang, dan Purwakarta memiliki posisi penting karena menjadi konsentrasi kawasan industri yang menampung berbagai perusahaan pemasok komponen otomotif, baik untuk kebutuhan original equipment manufacturer maupun pasar suku cadang. Karakter industri ini menuntut stabilitas kualitas, ketepatan waktu, efisiensi proses, kepatuhan terhadap standar operasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi produksi yang semakin otomatis dan terdigitalisasi.

Persaingan industri manufaktur tidak hanya ditentukan oleh mesin, modal, dan teknologi, melainkan juga oleh kualitas manusia yang mengoperasikan, memelihara, memperbaiki, dan mengembangkan proses produksi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan profesional, keterampilan teknis, sikap kerja positif, dan orientasi perbaikan berkelanjutan menjadi modal penting bagi perusahaan dalam menjaga produktivitas dan daya saing. Dalam perspektif human capital, investasi

pada manusia menghasilkan nilai ekonomi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas produktif (Becker, 1964).

Kualitas karyawan bertalenta menjadi perhatian penting karena karyawan bertalenta bukan sekadar karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, melainkan individu yang mampu memberikan kontribusi strategis terhadap keberhasilan organisasi. Konsep talenta dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan individu yang mempunyai potensi, kinerja, serta komitmen untuk mendukung tujuan organisasi (Cappelli & Keller, 2014; Collings et al., 2019). Pada konteks manufaktur suku cadang otomotif, karyawan bertalenta tercermin dari kemampuan memahami standar kerja, memecahkan masalah produksi, beradaptasi dengan teknologi, bekerja sama dalam tim, dan menjaga kualitas hasil kerja.

Hasil pra-survei dalam penelitian disertasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan kualitas karyawan bertalenta masih berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya ruang peningkatan, terutama pada aspek kedisiplinan, keandalan, pemecahan masalah, pelaksanaan pelatihan, inovasi proses, dan kepatuhan terhadap nilai organisasi. Ruang peningkatan tersebut penting untuk ditangani karena industri otomotif memerlukan kinerja yang konsisten, presisi, dan dapat diandalkan.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan akademik dan praktis untuk menjelaskan bagaimana kualitas karyawan bertalenta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian juga menempatkan pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Pendekatan ini relevan karena pengembangan SDM yang terarah pada standar kompetensi pekerjaan diyakini lebih mampu menghubungkan potensi individu dengan kebutuhan operasional perusahaan (Dessler, 2020; Noe, 2020).

Tujuan artikel ini adalah menyajikan ringkasan ilmiah dari hasil penelitian disertasi mengenai kualitas karyawan bertalenta dan dampaknya pada kinerja karyawan pada industri manufaktur suku cadang otomotif di Bekasi, Karawang, dan Purwakarta. Artikel ini secara khusus menganalisis kondisi deskriptif variabel penelitian, pengaruh kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan, serta penguatan pengaruh tersebut melalui pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kualitas Karyawan Bertalenta

Kualitas karyawan bertalenta dapat dipahami sebagai tingkat keunggulan individu yang tercermin dalam kemampuan profesional, keterampilan kerja, sikap positif, aspirasi pengembangan karier, dan keterikatan terhadap organisasi. Kualitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan bakat alamiah, melainkan juga dengan akumulasi pengetahuan, pengalaman, pembelajaran, dan pembentukan perilaku kerja. Dalam manajemen talenta, karyawan bertalenta ditempatkan sebagai aset strategis karena memiliki kontribusi lebih besar terhadap produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi (Collings et al., 2019).

Pada sektor manufaktur, kualitas karyawan bertalenta dapat dilihat dari kemampuan memahami standar mutu, mengoperasikan peralatan, membaca masalah teknis, memberikan solusi perbaikan, dan menjaga koordinasi kerja. Karyawan bertalenta juga dituntut memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi produksi serta komitmen terhadap keselamatan, mutu, dan efisiensi. Konstruksi kualitas talenta dalam penelitian ini meliputi lima dimensi, yaitu kualitas pengetahuan

profesional, kualitas keterampilan kerja, sikap dan nilai positif terhadap pekerjaan, kualitas aspirasi karier dan keinginan berprestasi, serta kualitas keterikatan pada organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran, target, standar, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan jumlah keluaran, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin, keandalan, dan kemampuan bekerja sama. Dalam organisasi manufaktur, kinerja memiliki implikasi langsung terhadap mutu produk, tingkat cacat, efisiensi biaya, kepuasan pelanggan, dan keberlanjutan kontrak bisnis.

Aguinis (2019) menempatkan kinerja sebagai perilaku dan hasil yang relevan dengan tujuan organisasi. Pada konteks penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui enam dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, kedisiplinan dan keandalan, serta dapat dipercaya. Enam dimensi tersebut sesuai dengan tuntutan industri suku cadang otomotif yang menekankan presisi, keteraturan proses, konsistensi output, dan kepatuhan terhadap standar operasional.

2.3 Pembelajaran dan Pengembangan Berbasis Kompetensi

Pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi merupakan proses pengembangan SDM yang disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan, kesenjangan kemampuan karyawan, standar kinerja, dan arah strategis organisasi. Pendekatan ini berbeda dari pelatihan yang bersifat umum karena menuntut analisis kebutuhan pelatihan, desain materi berbasis standar kompetensi, pelaksanaan yang terukur, serta evaluasi dampak terhadap kinerja.

Noe (2020) menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan harus menghubungkan kebutuhan organisasi, tugas, dan individu. Pada industri manufaktur suku cadang otomotif, pendekatan berbasis kompetensi penting karena pekerjaan produksi memiliki standar teknis, keselamatan, kualitas, dan waktu yang harus dipenuhi secara konsisten. Pembelajaran berbasis kompetensi dapat berbentuk on-the-job training, coaching, mentoring, rotasi kerja, sertifikasi kompetensi, quality control circle, serta evaluasi berbasis indikator kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kualitas karyawan bertalenta diposisikan sebagai variabel kunci yang menjembatani faktor-faktor pembentuk SDM dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, kompetensi, kreativitas dan inovasi, serta nilai kepribadian karyawan dipandang sebagai faktor pembentuk kualitas talenta. Karyawan yang memiliki kualitas talenta lebih baik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki kemampuan profesional, keterampilan kerja, sikap positif, orientasi prestasi, dan keterikatan pada organisasi.

Pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi diposisikan sebagai moderator karena dapat memperkuat kemampuan karyawan bertalenta untuk menerjemahkan potensi menjadi kinerja nyata. Potensi talenta yang tidak didukung oleh pembelajaran yang sistematis dapat menghasilkan kontribusi yang tidak optimal. Sebaliknya, pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pekerjaan dapat memperjelas standar, memperkuat keterampilan, dan mempercepat penerapan pengetahuan di tempat kerja.

1. H1: Kepemimpinan transformasional, kompetensi, kreativitas dan inovasi, serta nilai kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan bertalenta.
2. H2: Kualitas karyawan bertalenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- H3: Pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi memperkuat pengaruh kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui model struktural. Metode survei dipilih karena data primer diperoleh langsung dari karyawan tetap perusahaan manufaktur suku cadang otomotif.

Populasi penelitian berjumlah 20.219 karyawan tetap yang tersebar pada 14 perusahaan manufaktur suku cadang otomotif di wilayah Bekasi, Karawang, dan Purwakarta. Sampel penelitian berjumlah 400 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan cluster proportional random sampling agar representasi responden sesuai dengan proporsi perusahaan dalam populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5.

Variabel penelitian terdiri atas kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi karyawan (X2), kreativitas dan inovasi (X3), nilai kepribadian karyawan (X4), kualitas karyawan bertalenta (Y1), pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi (Y2), serta kinerja karyawan (Z). Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan LISREL 8.80. Pengujian mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis model pengukuran, analisis model struktural, uji signifikansi koefisien jalur, dan evaluasi kelayakan model (Hair et al., 2019).

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Populasi	Sampel
1	PT. Aisan Nasmoco Industri	170	3
2	PT. Denso Indonesia	2.554	51
3	PT. Astemo Indonesia Automotive System	1.800	36
4	PT. Cabinindo Putra	640	13
5	PT. Nifco Indonesia	160	2
6	PT. Saitama Stamping Indonesia	65	1
7	PT. Yamaha Motor Parts Manufacturing Indonesia	3.200	64
8	PT. ART Piston Indonesia	185	2
9	PT. Daido Indonesia Manufacturing	199	3
10	PT. JTEKT Indonesia	650	13
11	PT. Uyemura Indonesia	660	14
12	PT. Fukoku Tokai Rubber Indonesia	44	1
13	PT. Indomobil Suzuki International (Spare Part Division)	6.692	133
14	PT. Nissan Motor Indonesia (Suku Cadang)	3.200	64
	Jumlah	20.219	400

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas karyawan bertalenta memperoleh rata-rata 3,336 dengan standar deviasi 0,318 dan berada pada kategori cukup baik. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah kualitas keterikatan pada organisasi (3,388), diikuti sikap dan nilai positif terhadap pekerjaan (3,385). Dimensi dengan nilai terendah adalah kualitas pengetahuan profesional (3,245), yang menunjukkan perlunya penguatan pengetahuan teknis, standar mutu, dan pembaruan kompetensi sesuai perkembangan teknologi produksi.

Tabel 2. Deskripsi Kualitas Karyawan Bertalenta

No	Dimensi Kualitas Karyawan Bertalenta	Rata-Rata	Kriteria
1	Kualitas pengetahuan profesional	3,245	Cukup Baik
2	Kualitas keterampilan kerja	3,340	Cukup Baik
3	Sikap dan nilai positif terhadap pekerjaan	3,385	Cukup Baik
4	Kualitas aspirasi karier dan keinginan berprestasi	3,317	Cukup Baik
5	Kualitas keterikatan pada organisasi	3,388	Cukup Baik
	Rata-rata variabel	3,336	Cukup Baik

Kinerja karyawan memperoleh rata-rata 3,286 dengan standar deviasi 0,338 dan berada pada kategori cukup baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi kuantitas kerja (3,337), sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi dapat dipercaya (3,167). Pola ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki capaian kerja yang cukup memadai, tetapi masih perlu memperkuat keandalan, kedisiplinan, konsistensi, dan tanggung jawab individu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 3. Deskripsi Kinerja Karyawan

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Rata-Rata	Kriteria
1	Kualitas kerja	3,298	Cukup Baik
2	Kuantitas kerja	3,337	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu	3,317	Cukup Baik
4	Kerja sama	3,290	Cukup Baik
5	Kedisiplinan dan keandalan	3,308	Cukup Baik
6	Dapat dipercaya	3,167	Cukup Baik
	Rata-rata variabel	3,286	Cukup Baik

4.2 Hasil Model Pengukuran

Model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kualitas karyawan bertalenta dan kinerja karyawan memiliki loading factor yang kuat. Loading factor kualitas karyawan bertalenta berada pada rentang 0,7880 sampai 0,8613, sedangkan loading factor kinerja karyawan berada pada rentang 0,7927 sampai 0,8264. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu merefleksikan konstruk penelitian secara memadai.

Tabel 4. Ringkasan Model Pengukuran Variabel Utama

Variabel	Indikator	Loading Factor	R2	Error
Kualitas Karyawan Bertalenta	Y11	0,7880	0,6209	0,3791
Kualitas Karyawan Bertalenta	Y12	0,8253	0,6811	0,3189
Kualitas Karyawan Bertalenta	Y13	0,8580	0,7362	0,2638
Kualitas Karyawan Bertalenta	Y14	0,7914	0,6263	0,3737
Kualitas Karyawan Bertalenta	Y15	0,8613	0,7418	0,2582
Kinerja Karyawan	Z1	0,8073	0,6517	0,3483
Kinerja Karyawan	Z2	0,8264	0,6829	0,3171
Kinerja Karyawan	Z3	0,8216	0,6750	0,3250
Kinerja Karyawan	Z4	0,7946	0,6314	0,3686
Kinerja Karyawan	Z5	0,8155	0,6650	0,3350
Kinerja Karyawan	Z6	0,7927	0,6284	0,3716

4.3 Hasil Model Struktural

Model struktural pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi karyawan, kreativitas dan inovasi, serta nilai kepribadian karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas karyawan bertalenta. Persamaan struktural yang diperoleh adalah:

$$Y1 = 0,2816X1 + 0,2526X2 + 0,2317X3 + 0,2238X4; \text{Errorvar.} = 0,2445; R2 = 0,7555$$

Koefisien determinasi 75,55% menunjukkan bahwa kualitas karyawan bertalenta dapat dijelaskan secara kuat oleh konfigurasi faktor kepemimpinan, kompetensi, kreativitas-inovasi, dan nilai kepribadian. Kepemimpinan transformasional memiliki koefisien terbesar, diikuti kompetensi, kreativitas-inovasi, dan nilai kepribadian.

Tabel 5. Faktor Pembentuk Kualitas Karyawan Bertalenta

Hubungan Struktural	Koefisien Jalur	t-hitung	Keputusan
Kepemimpinan transformasional -> kualitas karyawan bertalenta	0,2816	5,1176	Signifikan
Kompetensi karyawan -> kualitas karyawan bertalenta	0,2526	4,5843	Signifikan
Kreativitas dan inovasi -> kualitas karyawan bertalenta	0,2317	3,2865	Signifikan
Nilai kepribadian karyawan -> kualitas karyawan bertalenta	0,2238	3,0361	Signifikan

Model struktural kedua menunjukkan pengaruh langsung kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan. Persamaan struktural yang diperoleh adalah:

$$Z = 0,8971Y1; \text{Errorvar.} = 0,1952; R2 = 0,8048; t = 13,7312$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas karyawan bertalenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur sebesar 0,8971 berarti peningkatan kualitas karyawan bertalenta akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai R2 sebesar 80,48% menunjukkan daya jelas model yang sangat kuat.

Model struktural ketiga menunjukkan bahwa pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi memperkuat pengaruh kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan. Persamaan struktural yang diperoleh adalah:

$$Z = 0,9237(Y1 \times Y2); \text{Errorvar.} = 0,1468; R2 = 0,8532; t = 15,4351$$

Perbandingan model langsung dan model moderasi menunjukkan peningkatan koefisien determinasi dari 80,48% menjadi 85,32%. Artinya, pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi membuat kontribusi kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat.

Tabel 6. Ringkasan Pengaruh Kualitas Karyawan Bertalenta terhadap Kinerja Karyawan

Model	Persamaan / Hubungan	Koefisien Jalur	t-hitung	R2	Kesimpulan
Model 2	Kualitas karyawan bertalenta -> kinerja karyawan	0,8971	13,7312	0,8048	Signifikan
Model 3	Kualitas karyawan bertalenta -> kinerja karyawan dimoderasi pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi	0,9237	15,4351	0,8532	Signifikan dan lebih kuat

Tabel 7. Ringkasan Kelayakan Model

Indeks Kelayakan Model	Nilai	Interpretasi Ringkas
NFI	0,9095	Memadai
NNFI	0,9105	Memadai
CFI	0,9204	Memadai
IFI	0,9206	Memadai
GFI	0,9165	Memadai
AGFI	0,9222	Memadai
RMSEA	0,0726	Reasonable fit
Standardized RMR	0,1022	Perlu dicermati, tetapi model tetap didukung oleh indeks inkremental dan determinasi yang kuat

5. PEMBAHASAN

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kualitas karyawan bertalenta merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri manufaktur suku cadang otomotif. Kinerja karyawan pada sektor ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga oleh kualitas talenta yang mencakup pengetahuan profesional, keterampilan, sikap positif, aspirasi berprestasi, dan keterikatan pada organisasi. Kombinasi tersebut membuat karyawan lebih mampu menjaga standar kualitas, menyelesaikan masalah operasional, dan berkontribusi pada perbaikan proses kerja.

Koefisien jalur yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan perlu melihat kualitas karyawan bertalenta sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pada industri suku cadang otomotif, kesalahan kecil dalam proses produksi dapat berdampak pada cacat produk, keterlambatan pengiriman, pemborosan bahan, dan penurunan kepercayaan pelanggan. Karyawan bertalenta yang memiliki

kompetensi teknis dan sikap kerja yang baik dapat mengurangi risiko tersebut melalui kerja yang lebih akurat, disiplin, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi memperkuat hubungan kualitas talenta dan kinerja. Temuan ini penting karena talenta tidak dapat dibiarkan berkembang secara spontan. Perusahaan perlu menyediakan sistem pembelajaran yang memetakan kebutuhan kompetensi, mengukur kesenjangan kemampuan, menyusun modul pelatihan sesuai standar kerja, serta mengevaluasi dampaknya pada kinerja. Pengembangan yang sistematis memungkinkan karyawan bertalenta menerjemahkan potensinya ke dalam hasil kerja yang terukur.

Kepemimpinan transformasional, kompetensi, kreativitas dan inovasi, serta nilai kepribadian terbukti berkontribusi pada kualitas karyawan bertalenta. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas talenta merupakan hasil dari konfigurasi faktor organisasi dan individu. Pemimpin perlu memberikan inspirasi, arahan, dan perhatian individual; perusahaan perlu memperkuat kompetensi teknis dan nonteknis; budaya kerja perlu memberi ruang bagi inovasi proses; dan nilai kepribadian seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, serta kepatuhan terhadap norma perlu dibangun melalui sistem manajemen SDM yang konsisten.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya strategi pengelolaan talenta yang terintegrasi. Perusahaan dapat memulai dengan menyusun peta talenta, matriks kompetensi jabatan, program pengembangan individual, skema pelatihan berbasis kebutuhan kerja, sertifikasi teknis, mentoring oleh karyawan senior, serta forum perbaikan berkelanjutan. Sistem penilaian kinerja juga perlu menghubungkan target produksi dengan indikator kualitas talenta agar pengembangan SDM tidak terpisah dari kebutuhan operasional perusahaan.

6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4. Kualitas karyawan bertalenta pada industri manufaktur suku cadang otomotif di Bekasi, Karawang, dan Purwakarta berada pada kategori cukup baik. Dimensi keterikatan pada organisasi memperoleh nilai tertinggi, sedangkan pengetahuan profesional perlu mendapat perhatian penguatan.
5. Kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Dimensi kuantitas kerja menunjukkan capaian tertinggi, sedangkan aspek dapat dipercaya menjadi dimensi yang perlu ditingkatkan melalui pembinaan disiplin, tanggung jawab, dan keandalan kerja.
6. Kualitas karyawan bertalenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,8971 dan R² sebesar 80,48%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada kualitas talenta yang dimiliki organisasi.
7. Pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi memperkuat pengaruh kualitas karyawan bertalenta terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh peningkatan R² menjadi 85,32% dan koefisien jalur menjadi 0,9237.
8. Perusahaan disarankan mengembangkan sistem manajemen talenta berbasis kompetensi, meliputi pemetaan talenta, analisis kebutuhan pelatihan, pengembangan keterampilan teknis, pembinaan perilaku kerja, sertifikasi kompetensi, serta evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja.

7. KETERBATASAN DAN ARAH PENELITIAN LANJUTAN

Artikel ini disusun berdasarkan penelitian kuantitatif dengan desain survei silang-waktu. Penelitian lanjutan dapat menggunakan desain longitudinal untuk melihat perubahan kualitas talenta dan

kinerja dari waktu ke waktu. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas model dengan memasukkan variabel digital skill, lean manufacturing capability, safety climate, employee engagement, atau budaya perbaikan berkelanjutan sebagai faktor yang relevan dengan industri manufaktur otomotif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 305-331.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Slamet Ardyanto. (2026). *Determinan kualitas karyawan bertalenta dan dampaknya pada kinerja karyawan yang dimoderasi pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi: Survey pada perusahaan manufaktur suku cadang otomotif di wilayah Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, dan Kabupaten Purwakarta [Disertasi doctoral, Universitas Pasundan]*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.