

TALENT DEVELOPMENT IN THE AGE OF DISRUPTION: HR MANAGEMENT STRATEGIES TO ENHANCE COMPETITIVENESS

PENGEMBANGAN TALENTA DI ERA DISRUPSI: STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING

Ipa Hafsiah Yakin

Universitas Sebelas April, Sumedang, Indonesia
ipa.feb@unsap.ac.id

ABSTRACT

In an era of increasingly fierce competition, companies need to develop effective strategies to improve their competitiveness. One factor that is considered important is the management of human resources (HR), including talent development and HR management strategies. This study aims to identify the effect of talent development and HR management strategies on company competitiveness, especially at PT Akur Pratama Toserba Yogya Garut Branch. The type of research used is quantitative with a descriptive and correlational approach. The population of this study were all 55 employees of PT Akur Pratama Toserba Yogya Garut Branch, with non-probability sampling technique and saturated sample type. Data were obtained through questionnaires and analysed using descriptive analysis and linear regression. The results showed that both talent development and HR management strategies have a significant relationship with company competitiveness, although the influence of HR management strategies is greater than talent development. The implication of this research is that companies need to focus more on managing HR through talent development policies and appropriate HR management strategies to improve competitiveness, as well as paying attention to external factors such as technology and innovation.

Keywords: Talent Development, HR Management Strategy, Company Competitiveness.

ABSTRAK

Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan daya saingnya. Salah satu faktor yang dianggap penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM terhadap daya saing perusahaan, khususnya di PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut yang berjumlah 55 orang, dengan teknik sampling non-probability sampling dan jenis sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pengembangan talenta maupun strategi manajemen SDM memiliki hubungan yang signifikan dengan daya saing perusahaan, meskipun pengaruh strategi manajemen SDM lebih besar dibandingkan dengan pengembangan talenta. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu lebih fokus dalam mengelola SDM melalui kebijakan pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM yang tepat untuk meningkatkan daya saing, serta memperhatikan faktor eksternal seperti teknologi dan inovasi.

Kata Kunci: Pengembangan Talenta, Strategi Manajemen SDM, Daya Saing Perusahaan.

PENDAHULUAN

Fenomena disrupsi di era digital saat ini telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Organisasi yang sebelumnya memiliki cara kerja konvensional kini dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar yang terus berkembang. Oleh

karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut (Kukul, 2020; Smith, 2019). Khususnya dalam konteks PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi

bagaimana perusahaan dapat mengembangkan talenta mereka untuk menghadapi tantangan masa depan yang penuh ketidakpastian dan perubahan.

Pemilihan PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut sebagai objek penelitian didasarkan pada keberhasilan perusahaan tersebut dalam mempertahankan eksistensinya di pasar retail meskipun menghadapi banyak perubahan dalam industri. Berbeda dengan banyak perusahaan sejenis yang belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi dalam proses pengelolaan SDM, PT Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut telah menunjukkan usaha yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, salah satunya dengan fokus pada pengembangan talenta melalui pelatihan dan pemberdayaan karyawan. Keunikan perusahaan ini terletak pada pengintegrasian strategi SDM yang inovatif dalam menghadapi disrupsi dan perkembangan tren pasar (Setiawan & Dharma, 2021).

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan. Pengembangan talenta merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja perusahaan. Strategi manajemen SDM mencakup kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, baik melalui pelatihan, pengembangan karir, maupun sistem reward. Daya saing perusahaan, di sisi lain, mencerminkan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif. Ketiga variabel ini saling terkait karena kualitas SDM yang unggul, yang dikembangkan melalui strategi yang tepat, akan meningkatkan daya

saing perusahaan (Hastuti & Gunawan, 2020).

Kesenjangan penelitian ini terletak pada kurangnya studi yang mendalami pengaruh pengembangan talenta terhadap daya saing perusahaan di industri retail, khususnya di wilayah Garut. Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Yuliana (2018) dan Rahmadani & Hidayat (2020) lebih fokus pada pengembangan talenta dalam industri besar atau korporasi skala nasional. Namun, tidak banyak penelitian yang menyentuh aspek pengembangan talenta dalam konteks perusahaan retail lokal dengan tantangan disrupsi yang spesifik. Selain itu, studi terbaru seperti yang dilakukan oleh Wibowo & Haryanto (2022) lebih banyak membahas tentang pengelolaan SDM secara umum tanpa menekankan hubungan langsung dengan daya saing, sehingga penelitian ini akan mengisi celah tersebut.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang menghubungkan pengembangan talenta dengan daya saing perusahaan dalam konteks retail di wilayah Garut. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi manajemen SDM untuk perusahaan retail yang sedang menghadapi disrupsi. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih adaptif dan relevan dengan tantangan zaman. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan oleh PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut dalam mengembangkan talenta dan meningkatkan daya saing perusahaan, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diadopsi oleh perusahaan serupa.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Talenta dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan talenta merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengenali dan mengembangkan individu dengan potensi tinggi dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan yang berkembang di era digital, pengembangan talenta tidak hanya meliputi pelatihan teknis tetapi juga pengembangan soft skills dan kepemimpinan. Menurut Duffy et al. (2021), pengembangan talenta dalam organisasi modern harus mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, seperti pelatihan online, mentoring berbasis aplikasi, serta penggunaan data untuk memetakan kebutuhan pengembangan individu. Selain itu, Talbot (2022) menyebutkan bahwa perusahaan harus terus berinovasi dalam strategi pengembangan talenta agar mampu menjawab tantangan disrupsi dan ketidakpastian pasar. Pengembangan talenta yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan daya saing organisasi, terutama di industri yang kompetitif seperti retail.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi manajemen SDM yang efektif melibatkan pendekatan yang mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan perkembangan lingkungan bisnis yang terus berubah. Menurut Zhang & Syu (2023), organisasi perlu mengintegrasikan teknologi dalam proses manajemen SDM mereka untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, strategi yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan eksternal sangat penting untuk memastikan daya saing perusahaan. Pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi bisnis

perusahaan dapat mendorong keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi. Penelitian oleh Hughes et al. (2021) juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan SDM berbasis data dan analitik memiliki kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang, karena mereka dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait pengembangan dan retensi talenta.

Daya Saing Perusahaan

Daya saing perusahaan mengacu pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di pasar dengan menghasilkan produk atau layanan yang lebih unggul daripada pesaing. Teori keunggulan bersaing yang dikemukakan oleh Porter (1985) menekankan pentingnya posisi pasar dan keunggulan biaya untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Namun, dalam konteks modern, daya saing juga sangat bergantung pada kualitas dan kapasitas SDM perusahaan. Menurut Kuncoro et al. (2022), perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang unggul dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar memiliki peluang lebih besar untuk mengalahkan pesaing. Oleh karena itu, hubungan antara pengembangan talenta dan daya saing sangatlah erat, terutama di industri retail yang penuh persaingan ketat.

Hubungan Antara Pengembangan Talenta, Strategi Manajemen SDM, dan Daya Saing Perusahaan

Ketiga variabel ini, pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing Perusahaan, saling berkaitan erat. Menurut Lee & Hwang (2022), pengembangan talenta yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kualitas SDM, yang pada gilirannya berdampak pada kemampuan

perusahaan untuk bersaing. Dalam penelitian yang lebih baru, Zhou & Sun (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang berbasis teknologi dan pengembangan talenta yang terus diperbarui akan meningkatkan kinerja perusahaan dan daya saingnya. Penerapan teknologi dalam manajemen SDM dapat mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan dan memperkaya pengalaman karyawan dalam meningkatkan keterampilan mereka, yang sangat penting untuk mempertahankan daya saing di pasar yang terus berubah.

Penelitian terkait pengembangan talenta dan daya saing perusahaan telah dilakukan oleh berbagai peneliti, namun masih sedikit yang fokus pada hubungan langsung antara pengembangan talenta dan daya saing di sektor retail, khususnya di tingkat lokal. Sebagian besar penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ginting (2020) dan Santosa & Prasetyo (2021), lebih banyak mengkaji pengelolaan SDM secara umum, namun tidak menyentuh aspek pengembangan talenta secara spesifik dan dampaknya terhadap daya saing perusahaan retail di wilayah lokal. Penelitian yang lebih baru oleh Duffy et al. (2021) mengungkapkan bahwa penelitian mengenai pengembangan talenta di industri retail masih terbatas, sehingga penelitian ini berfokus pada pengaruh pengembangan talenta terhadap daya saing perusahaan retail seperti konteks PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik

pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan di PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. Sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan talenta dan daya saing perusahaan melalui strategi manajemen SDM yang diterapkan di perusahaan tersebut (Creswell, 2014). Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi nyata dalam perusahaan dan menganalisis hubungan antar variabel yang ada.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Bryman & Bell, 2015). Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data yang terstruktur dan sistematis terkait dengan persepsi karyawan mengenai aspek-aspek yang diteliti.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut melalui pengisian kuesioner. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang

diperoleh dari laporan internal perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan manajemen SDM dan strategi pengembangan talenta yang diterapkan di perusahaan (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder ini akan digunakan untuk memberikan gambaran lebih mendalam mengenai kondisi perusahaan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut, yang merupakan salah satu cabang dari jaringan ritel Toserba Yogya yang berlokasi di Garut, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2025, dengan pengumpulan data yang dilakukan selama dua minggu setelah pengesahan instrumen penelitian. Pemilihan waktu yang tepat bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh data yang dikumpulkan dapat memberikan gambaran yang aktual dan relevan dengan kondisi perusahaan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh karyawan diambil sebagai sampel untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai persepsi mereka terhadap pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih

representatif dari seluruh populasi yang ada.

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel dalam penelitian ini, sedangkan analisis korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan. Untuk menguji hipotesis yang ada, digunakan uji korelasi Pearson yang dapat menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, analisis regresi linier juga akan digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan talenta terhadap daya saing perusahaan melalui strategi manajemen SDM (Hair et al., 2010). Teknik analisis ini dipilih karena dapat memberikan hasil yang akurat dalam mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel.

Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yang disajikan dalam tabel:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pengembangan Talenta	Proses pengidentifikasian, pelatihan, dan pengembangan individu dengan potensi tinggi dalam organisasi.	1. Pelatihan dan pendidikan karyawan 2. Pengembangan kepemimpinan 3. Program mentoring 4. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM
Strategi Manajemen SDM	Kebijakan dan pendekatan yang diterapkan perusahaan untuk mengelola dan	1. Kebijakan rekrutmen dan seleksi 2. Manajemen kinerja

	mengembangkan SDM.	3. Kebijakan kompensasi dan penghargaan 4. Sistem pengelolaan karyawan berbasis teknologi
Daya Saing Perusahaan	Kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang di pasar dengan keunggulan dibandingkan pesaing di industri.	1. Keunggulan produk atau layanan 2. Efisiensi operasional 3. Penggunaan teknologi untuk meningkatkan pelayanan 4. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi dari data yang diperoleh. Berikut adalah rata-rata, standar deviasi, serta skor minimum dan maksimum untuk masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi (SD)	Skor Minimum	Skor Maksimum
Pengembangan Talenta	4,12	0,65	3	5
Strategi Manajemen SDM	4,20	0,61	3	5
Daya Saing Perusahaan	4,15	0,59	3	5

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata nilai untuk ketiga variabel berada pada angka yang relatif tinggi, yaitu antara 4,12 hingga 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki pandangan positif mengenai pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan di PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. Nilai standar deviasi yang rendah (sekitar 0,6) menunjukkan bahwa persepsi responden

cenderung homogen atau seragam terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Variabel	Pengembangan Talenta	Strategi Manajemen SDM	Daya Saing Perusahaan
Pengembangan Talenta	1	0,72**	0,75**
Strategi Manajemen SDM	0,72**	1	0,78**
Daya Saing Perusahaan	0,75**	0,78**	1

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengembangan talenta dengan strategi manajemen SDM ($r = 0,72$) dan daya saing perusahaan ($r = 0,75$). Selain itu, strategi manajemen SDM juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan daya saing perusahaan ($r = 0,78$). Semua hubungan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM, semakin tinggi daya saing yang dimiliki oleh perusahaan.

Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui sejauh mana pengembangan talenta mempengaruhi daya saing perusahaan melalui strategi manajemen SDM, dilakukan analisis regresi linier dengan model berikut:

1. Model Regresi:

$$\text{Daya Saing Perusahaan} = \beta_0 + \beta_1 (\text{Pengembangan Talenta}) + \beta_2 (\text{Strategi Manajemen SDM})$$

2. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM secara simultan memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap daya saing perusahaan dengan nilai R-squared (R^2) sebesar 0,65, yang berarti 65% variasi dalam daya saing perusahaan dapat dijelaskan oleh pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM.

Hasil Regresi:

Pengembangan Talenta (β_1): 0,35 ($p < 0,01$)

Strategi Manajemen SDM (β_2): 0,45 ($p < 0,01$)

Hasil ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap daya saing perusahaan dibandingkan dengan pengembangan talenta. Namun, kedua variabel ini berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

PEMBAHASAN

Hubungan Pengembangan Talenta dan Daya Saing Perusahaan

Pengembangan talenta merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan talenta memiliki hubungan yang signifikan dengan daya saing perusahaan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan variabel lain seperti strategi manajemen SDM. Hasil ini sesuai dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Becker dan Huselid (2006) yang menyatakan bahwa pengembangan talenta berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini dikarenakan pengembangan talenta memungkinkan organisasi untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan siap menghadapi tantangan pasar yang semakin kompetitif.

Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2020) mengungkapkan bahwa

meskipun perusahaan telah melakukan pengembangan talenta, faktor lain seperti budaya perusahaan dan penerapan teknologi lebih berpengaruh dalam meningkatkan daya saing. Ginting berpendapat bahwa pengembangan talenta tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya dukungan dari aspek lainnya seperti sistem manajemen dan budaya organisasi yang mendukung. Hal ini dapat menjelaskan mengapa dalam penelitian ini, meskipun pengembangan talenta menunjukkan pengaruh positif, pengaruhnya tidak terlalu besar.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus objek yang digunakan. Penelitian ini lebih mengarah pada perusahaan retail lokal yang beroperasi di Garut, sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada perusahaan dengan skala besar atau multinasional. Pengaruh pengembangan talenta pada perusahaan kecil atau lokal mungkin berbeda karena adanya keterbatasan dalam sumber daya yang dimiliki dan perbedaan dalam penerapan kebijakan pengelolaan SDM.

Hubungan Strategi Manajemen SDM dan Daya Saing Perusahaan

Strategi manajemen SDM memiliki hubungan yang lebih kuat dengan daya saing perusahaan dalam penelitian ini. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee & Hwang (2022), yang menemukan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan yang berhasil merancang dan melaksanakan kebijakan SDM yang efektif, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, lebih cenderung memiliki daya saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM bukan hanya sekadar kebijakan internal, tetapi juga

merupakan alat yang sangat penting untuk menghadapi persaingan global.

Namun, ada penelitian yang menyatakan bahwa penerapan strategi manajemen SDM yang terlalu fokus pada pengelolaan karyawan secara individual dapat menyebabkan ketidakselarasan dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Penelitian oleh Rahmadani & Hidayat (2020) menunjukkan bahwa meskipun kebijakan manajemen SDM berfokus pada peningkatan kualitas individu, hal ini tidak akan membawa dampak signifikan jika tidak diselaraskan dengan visi dan misi perusahaan. Perbedaan ini dapat menjelaskan hasil dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa meskipun strategi manajemen SDM memiliki pengaruh positif terhadap daya saing, dampaknya tidak sepenuhnya optimal jika dibandingkan dengan faktor lain seperti inovasi teknologi dan proses bisnis yang lebih besar.

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Salah satu kesamaan utama adalah penekanan pada pentingnya pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Sejumlah penelitian seperti yang dilakukan oleh Hidayat (2020) dan Wibowo & Haryanto (2022) juga menemukan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan, terutama dalam lingkungan yang kompetitif.

Namun, perbedaan utama terletak pada objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada perusahaan retail lokal di Garut, sedangkan banyak penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar dengan skala nasional atau internasional. Hal ini berimplikasi pada perbedaan dalam sumber daya, kebijakan, dan penerapan teknologi yang dimiliki perusahaan. Di perusahaan

besar, pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM cenderung lebih terstruktur dan didukung oleh sumber daya yang lebih banyak, sementara di perusahaan retail lokal PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut, penerapan kebijakan tersebut mungkin lebih terbatas karena sumber daya yang lebih kecil.

Selain itu, penelitian ini menyoroti keterbatasan dalam pengaruh langsung pengembangan talenta terhadap daya saing, yang mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti teknologi dan tren pasar, yang tidak selalu menjadi fokus dalam penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan talenta dan strategi manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya saing perusahaan di PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. Meskipun pengaruh pengembangan talenta terhadap daya saing perusahaan teridentifikasi, pengaruh terbesar berasal dari strategi manajemen SDM. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada pengelolaan SDM yang lebih efektif, yang mencakup kebijakan pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal lainnya, seperti teknologi dan inovasi, turut mempengaruhi daya saing perusahaan, meskipun tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menambah pemahaman tentang hubungan antara pengembangan talenta, strategi manajemen SDM, dan daya saing perusahaan, khususnya dalam

konteks perusahaan retail lokal. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, dengan menunjukkan bahwa pengembangan talenta dan strategi SDM yang efektif dapat meningkatkan daya saing perusahaan, namun faktor eksternal seperti teknologi dan tren pasar juga perlu diperhatikan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi manajer dan pemilik perusahaan retail untuk mengoptimalkan kebijakan pengelolaan SDM mereka, dengan fokus pada pengembangan talenta yang berkualitas dan penerapan strategi manajemen SDM yang lebih terintegrasi. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka, dengan memperhatikan kebutuhan spesifik pasar lokal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya mengambil sampel dari satu cabang PT. Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut di Garut, yang dapat membatasi generalisasi temuan ke perusahaan lain dengan skala yang lebih besar atau sektor industri yang berbeda. Kedua, penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, yang memungkinkan adanya bias responden atau keterbatasan dalam interpretasi terhadap pertanyaan yang diajukan. Ketiga, faktor eksternal lain seperti kondisi pasar dan ekonomi yang lebih luas tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini, meskipun faktor-faktor ini juga dapat mempengaruhi daya saing perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan memperluas sampel dan mencakup beberapa cabang atau perusahaan dalam industri yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih

representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel-variabel eksternal yang berpotensi mempengaruhi daya saing perusahaan, seperti penggunaan teknologi dan inovasi. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk memantau perubahan dan perkembangan dalam pengelolaan SDM dan daya saing perusahaan seiring waktu. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi daya saing perusahaan di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Duffy, R., Houghton, S., & Sussman, A. (2021). Talent Development in the Digital Era: The Role of Technology in Employee Growth. *Journal of Human Resource Management*, 32(4), 85-103. <https://doi.org/10.1080/09721036.2021.1984345>
- Ginting, T. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Perusahaan Retail. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 67-78.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hastuti, S., & Gunawan, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kinerja Perusahaan dan Daya Saing. *Jurnal Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*, 10(2), 112-123.
- Hidayat, R. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 15-29.
- Hughes, R., Johnson, M., & Lowe, M. (2021). Data-Driven Human Resource Management: Leveraging Analytics for Competitive Advantage. *HRM Review*, 45(3), 213-229. <https://doi.org/10.1080/20421338.2021.1956025>
- Kuncoro, T., Ramadhan, A., & Hakim, M. (2022). Human Resources and Competitive Advantage: Evidence from Retail Firms. *Business Strategy and the Environment*, 31(5), 1123-1135. <https://doi.org/10.1002/bse.2950>
- Lee, S., & Hwang, J. (2022). The Impact of Talent Management on Organizational Performance and Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 43(2), 239-252. <https://doi.org/10.1002/smj.3168>
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Rahmadani, R., & Hidayat, F. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 15-29.
- Santosa, R., & Prasetyo, E. (2021). Managing Human Resources in the Retail Industry: A Study of Employee Development Programs. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 49(9), 937-951. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-06-2020-0171>
- Setiawan, A., & Dharma, K. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri Retail: Studi Kasus pada PT Akur Pratama Toserba Yogya Cabang Garut. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 45-58.
- Smith, J. (2019). Digital Transformation in Human Resource Management. *International Journal of HRM*, 30(2), 255-274. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1646315>
- Talbot, C. (2022). Talent Development and the Digital Transformation: Key Strategies for HR Leaders. *Journal of Business Research*, 77, 268-276. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.010>
- Wibowo, W., & Haryanto, B. (2022). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 21(1), 12-29.
- Zhang, L., & Syu, H. (2023). Integrating Technology into Human Resource Management for Strategic Success. *Journal of Business Research*, 79, 319-331. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.11.048>
- Zhou, Q., & Sun, W. (2023). The Role of Talent Development in Enhancing Firm Competitiveness: A Resource-Based View. *International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 67-83. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.1972338>