



PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN WORKFORCE AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAN MAKMUR INDONESIA

Aditya Yusuf Novriyan*¹, Ika Indriasari², Qristin Violinda³

^{1,2,3}**Universitas PGRI Semarang**

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232.

E-mail: novriyanusuf21@gmail.com¹, ika.antono@gmail.com², qviolinda@upgris.ac.id³

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Talent Management and Workforce Agility on Employee Performance at PT. Indonesian Prosperous Forest (HMI). The research population is all employees of PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) as many as 300 people, the sample that has been determined in this study is 93 employees using the Non-probability sampling technique with the purposive sampling method. Data analysis in this study used the SPSS 24 program. Testing the hypothesis with a multiple linear regression approach. The results of the analysis and discussion show that the variables have a partial effect, namely; Talent Management has a positive and significant effect on Employee Performance, Workforce Agility has a positive and significant effect on Employee Performance, simultaneously Talent Management and Workforce Agility have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Indonesia's Prosperous Forest.*

Keywords: *Talent Management, Workforce Agility, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta Dan Workforce Agility Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI). Populasi yang peneliti adalah seluruh karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) sebanyak 300 orang, sampel yang sudah di tentukan sampel pada penelitian ini sebesar 93 karyawan dengan menggunakan teknik Non probability sampling dengan metode sampel Purposive Sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara persial yaitu; Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Workforce Agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan Manajemen Talenta dan Workforce Agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Workforce Agility, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu melakukan penilaian kinerja para karyawan yang dimilikinya secara berkala. semakin besarnya kesadaran perusahaan perusahaan akan talent tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Kekurangan talent merupakan hal serius bagi pertumbuhan organisasi di masa depan (Carpenter,

2017). PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI). PT. HMI merupakan perusahaan PMA yang baru didirikan pada 18 September 2018 yang bergerak di bidang usaha Industri Kayu Lapis khususnya produksi playwood. Beralamat di Kawasan Industri Terboyo dan berdiri diatas lahan seluas 10.374 m². Total Karyawan yang bekerja pada PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) mencapai 300 orang.



Gambar 1.1
Hasil Pra Survey 20 Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI)

Berdasarkan Grafik di atas dapat diketahui hasil pra survey 20 karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) untuk indikator kinerja pegawai 50% Karyawan tidak bisa bekerja sama dengan team, tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, 30% karyawan tidak berhati-hati dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) belum terlaksana secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI)?
2. Apakah *workforce agility* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI)?
3. Apakah manajemen talenta dan *workforce agility* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI)?

2. Kajian Pustaka

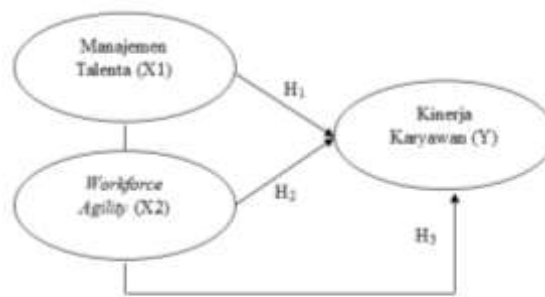
Menurut Mangkunegara, (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison et al., (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Wibowo, (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Kusumowardani, (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan bakat-bakat karyawan secara potensial. Nisa et al., (2016) mengemukakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses dari identifikasi atas serangkaian inisiatif pada karyawan. Sedangkan Oladapo, (2014) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu kegiatan

yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*)

Menurut Tallon & Pinsonneault, (2011) *workforce agility* merupakan kemudahan dalam merasakan dan merespon dalam menyeimbangkan aspek eksploitasi dan eksplorasi. Dalam hal ini terdapat juga suatu kemampuan untuk bisa mendeteksi dan merespon peluang serta ancaman di lingkungan dengan mudah, cepat, dan tangkas. Sedangkan menurut Worley & Lawler, (2010), *workforce agility* merupakan suatu kemampuan dinamika dalam merancang sebuah organisasi yang dapat mendiagnosis adanya perubahan dari internal dan eksternal perusahaan. Terkait hal itu, perlu adanya kontrol terkait kinerja karyawan dalam perusahaan agar tetap stabil. Menurut Chen & Siau, (2012), *workforce agility* merupakan cara baru bagi suatu organisasi untuk mengembangkan fleksibilitas serta daya respon organisasi. Dengan adanya cara tersebut, diharapkan organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, dinamis, dan turbulen. Qin & Nembhard, (2010), mengatakan bahwa *workforce agility* merupakan kemampuan untuk bertindak dalam suatu lingkungan yang kompetitif karena adanya perubahan yang konstan.

2.1 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Adapun Hipotesis Penelitian ini adalah:

H₁: Diduga manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Diduga *workforce agility* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Diduga manajemen talenta dan *workforce agility* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat *pre-determined*, analisis data statistik serta interpretasi data statistic. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia (HMI) sebanyak 300 orang.

Penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan divisi yang menerapkan manajemen talenta di perusahaan yang terdiri dari divisi

Quality Control 36 karyawan, Buruh Senior 42 karyawan, dan Mandor 15 karyawan. Berdasarkan kriteria sampel yang sudah di tentukan sampel pada penelitian ini sebesar 93 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43035674
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,043
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode one sample *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Manajemen Talent	,194	5,161
	Workforce Agility	,194	5,161
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel Manajemen Talenta menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,194, dan *Workfore Agility* 0,194. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel Manajemen Talenta menunjukkan nilai VIF sebesar (5,161), *Workfore Agility* (5,161) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,286	1,211	1,887	,062
	Manajemen Talent	,134	,068	1,974	,051
	Workforce Agility	-,139	,071	-1,958	,053
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel Manajemen Talenta menunjukkan nilai sig sebesar (0,051), *Workforce Agility* (0,053) berdasarkan data nilai sig dari keempat variabel > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,799	2,084		
	Manajemen Talent	,574	,116		,486
	Workforce Agility	,558	,122		,449
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 0,799 + 0,574 X_1 + 0,558 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai α sebesar 0,799 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Manajemen Talenta, *Workforce Agility* maka variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,799.
2. β_1 (nilai koefisien regresi X1), yaitu sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,574.
3. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Workforce Agility* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,558.

Tabel 5 Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	,383	,702
Manajemen Talenta	4,935	,000
Workforce Agility	4,560	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 5 bahwa:

1. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $4,935 > t_{tabel}$ 1.66196 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia.
2. Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap Kinerja Karyawan
 Hasil pengujian statistik pengaruh *Workforce Agility* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $4,560 > t_{tabel}$ 1.66196 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerja Divisi Marketing PT. Hutan Makmur Indonesia.

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2665,880	2	1332,940	220,762	,000 ^b
Residual	543,410	90	6,038		
Total	3209,290	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Workforce Agility, Manajemen Talenta

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $220,762 > F$ tabel sebesar 3,0978 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan berpengaruh simultan antara Manajemen Talenta, dan *Workforce Agility* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,831	,827	2,45721

a. Predictors: (Constant), Workforce Agility, Manajemen Talenta
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 827 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Manajemen

Talenta Dan *Workfore Agility* Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia sebesar 82,7% sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar $4,935 > t_{tabel}$ 1.66196 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. Sehingga semakin meningkat Manajemen Talenta semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. Manajemen Talenta dalam perusahaan sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja di lihat dari manajemen talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan (Kardo et al., 2020). Divya & Aminuddin, (2022) yang menyatakan bahwa manajemen talenta adalah suatu strategi terpadu yang dapat dirancang oleh perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan dari setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2020); Sudarijati & Setiawan, (2019); Saputra et al., (2020) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh *Workforce Agility* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar $4,560 > t_{tabel}$ 1.66196 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. Sehingga semakin meningkat *Workforce Agility* semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. *Workforce agility* dapat membantu organisasi dengan kelincuhan tenaga kerjanya dalam menghadapi perubahan dan perusahaan atau organisasi perlu memiliki manajer yang gesit untuk membentuk tim yang memiliki ketangkasan kerja (Sharrock, 2015). Hal ini sejalan dengan kelincuhan tenaga kerja yang dapat mempengaruhi empat tujuan strategis termasuk biaya, waktu, kualitas, dan keragaman, serta dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Paul, Jena & Sahoo, 2020; Tamtam & Tourabi, 2020). Sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan perbaikan, pembelajaran, dan pemecahan masalah dari pekerjaan sehari-hari secara proaktif dan adaptif. Penelitian ini didukung oleh peneliti Karuniawati, (2021) yang mengungkapkan *workforce agility* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Manajemen Talenta dan *Workforce Agility* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh Manajemen Talenta dan *Workforce Agility* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai F hitung sebesar $220,762 > F$ tabel sebesar 3,0978 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan bahwa H3 diterima berpengaruh simultan antara Manajemen Talenta, dan *Workforce Agility* terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang penting bagi terciptanya tujuan perusahaan. Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya ialah: manajemen talenta dan *Workforce agility*. Talenta akan memiliki kemampuan belajar yang lebih baik, orang-orang yang bekerja sesuai dengan bakatnya mampu mencapai prestasi yang tinggi dan memberi kontribusi yang besar kepada perusahaan. *Workforce agility* dapat membantu organisasi dengan kelincuhan tenaga kerjanya dalam menghadapi perubahan dan perusahaan atau organisasi perlu memiliki manajer yang gesit untuk membentuk tim yang memiliki kelincuhan (Sharrock, 2015).

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia.
- 2 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia.
- 3 Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Manajemen Talenta dan *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor manajemen talenta memiliki pilihan indikator paling rendah diantara variabel-variabel lainnya. Hal tersebut pihak perusahaan perlu memperhatikan bahwa adanya manajemen talenta memiliki kontribusi yang besar pada pencapaian kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek yang ada pada manajemen talenta memiliki pengaruh yang baik. Karyawan menjadi lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, karyawan juga lebih tepat waktu dalam mengerjakan target, selain itu karyawan juga lebih mandiri dalam melakukan pekerjaan mereka.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran untuk para peneliti selanjutnya saat melakukan penelitian di masa yang akan datang dapat menambahkan variabel independen baru untuk penelitian dengan tema kinerja karyawan di berbagai divisi. Saran untuk para peneliti selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang sama dengan penelitian ini bisa menambahkan model kerangka berfikir baru dengan menambahkan variabel variabel lain yang seperti variabel moderasi atau variable mediasi.

Daftar Pustaka

- Carpenter, H. L. (2017). Talent Management. In *The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice*.
- Chen, & Siau. (2012). Impact of Business Intelligence and IT Infrastructure flexibility on Competitive Performance: An Organizational Agility Perspective. *International Conference on Information Systems*.
- Divya, M., & Aminuddin, I. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Karuniawati, A. (2021). *Peran Workforce Agility dan Perceived Organization Support terhadap Job Performance Karyawan*. Universitas Gadjah Mada.
- Kusumowardani, A. (2016). *Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak)*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–147.
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies*

- Quarterly*, 5(3).
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace Spirituality and Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 135–153.
- Qin, R., & Nembhard, D. A. (2010). Workforce agility for stochastically diffused conditions—A real options perspective. *Int. J. Production Economics*, 125, 324–334.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020a). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020b). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Sharrock, E. (2015). *The Agile Project Manager Thrive in Change with Agile. Agile Enterprises*.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019*, 5(1), 46–57.
- Tallon, P. P., & Pinsonneault, A. (2011). Competing Perspectives on the Link between Strategic Information Technology Alignment and Organizational Agility: Insights from a Mediation Model. *MIS Quarterly*, 35(2), 463–486.
- Tamtam, F., & Tourabi, A. (2020). A Framework for Measuring Workforce Agility: Fuzzy logic Approach Applied in a Moroccan Manufacturing Company. *Advances in Science, Technology and Engineering Systems*, 5(3), 1–6.
- Wibowo, F. . (2017). Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan Dampaknya Terhadap Employee Retention PT.X Indonesia. *Jurnal Manajemen Binus University*.
- Worley, G. ., & Lawler, E. E. (2010). Agility and Organization Design: A Diagnostic Framework. *Organizational Dynamics*, 39, 194–204.