



Pengaruh Talent Management dan Keterlibatan Karyawan terhadap Daya Saing Perusahaan Hotel Sangga Buana

Fajar Nur Alam¹, Bertha Meiwiludu², Muhammad Faiz Syauqy³, Granit Agustina⁴.

¹²³⁴ Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

E-Mail: fajarnuralamstfu@gmail.com

Alamat: Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia; Jalan Terusan Halimun No. 37
Lingkar Selatan; Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat, 40263,

*Korespondensi penulis: fajarnuralamstfu@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Talent Management and Employee Engagement on the Company's Competitiveness at Hotel Sangga Buana. The research method used a quantitative approach with an associative design. Data were collected through questionnaires distributed to 47 employees and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that Talent Management and Employee Engagement have a positive and significant effect on the Company's Competitiveness, with a simultaneous contribution of 52.3%. These findings indicate that effective talent management and high employee engagement are key factors in enhancing a company's competitiveness in the hotel industry.*

Keywords: Talent Management; Employee Engagement; Company Competitiveness; Hotel Sangga Buana.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Talent Management dan Keterlibatan Karyawan terhadap Daya Saing Perusahaan di Hotel Sangga Buana. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 47 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Talent Management dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Daya Saing Perusahaan, dengan kontribusi simultan sebesar 52,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan talenta yang efektif dan keterlibatan karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di industri perhotelan.

Kata kunci: Talent Management; Keterlibatan Karyawan; Daya Saing Perusahaan; Hotel Sangga Buana.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menciptakan produk atau layanan unggul, tetapi juga mampu membangun keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis. Perubahan ekspektasi pelanggan, digitalisasi, dan persaingan lintas batas menuntut organisasi untuk lebih gesit dan adaptif dalam mengelola SDM-nya.

Berdasarkan laporan World Travel and Tourism Council (2023), sektor pariwisata dan perhotelan menyumbang sekitar 9,2% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) global. Di Indonesia sendiri, sektor ini menjadi salah satu penggerak utama ekonomi daerah, khususnya pasca-pandemi COVID-19. Namun, pemulihan sektor ini turut disertai dengan tantangan besar, terutama dalam menjaga kualitas SDM yang berdampak langsung pada performa layanan dan loyalitas pelanggan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi hotel-hotel di Indonesia, termasuk Hotel Sangga Buana, adalah rendahnya retensi tenaga kerja berkualitas. Kelangkaan tenaga kerja terampil dan turunnya tingkat loyalitas karyawan menyebabkan inefisiensi dan menurunnya daya saing layanan. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM tidak bisa lagi bersifat reaktif, tetapi harus dikelola secara proaktif melalui konsep talent management.

Talent management adalah pendekatan strategis dalam menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan talenta terbaik agar sejalan dengan tujuan bisnis jangka panjang. Penelitian oleh Zega et al. (2024) menekankan bahwa talent management merupakan fondasi penting untuk menciptakan SDM unggul yang mampu beradaptasi dengan disrupsi digital dan tantangan industri 5.0. Di sisi lain, keterlibatan karyawan atau employee engagement menjadi indikator kunci dalam mengukur semangat, loyalitas, dan keterikatan emosional

karyawan terhadap perusahaan. Laporan Gallup State of the Global Workplace (2022) mengungkapkan bahwa organisasi dengan tingkat keterlibatan tinggi mengalami peningkatan produktivitas hingga 21% dan penurunan turnover karyawan sebesar 59%. Dalam konteks industri perhotelan, employee engagement sangat menentukan karena interaksi langsung antara karyawan dan tamu hotel memengaruhi pengalaman pelanggan secara keseluruhan. Wajdi (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong sikap kerja positif, pelayanan prima, dan loyalitas pelanggan, yang semuanya berujung pada peningkatan daya saing.

Namun demikian, implementasi talent management dan employee engagement dalam operasional hotel, khususnya di wilayah-wilayah non-metropolitan seperti Cianjur, masih menghadapi hambatan struktural dan kultural. Hotel Sangga Buana, sebagai studi kasus penelitian ini, menunjukkan adanya gejala fluktuasi retensi dan kepuasan karyawan dalam dua tahun terakhir, menurut data internal hotel.

Studi oleh Fajriah & Saputra (2025) menyatakan bahwa employee engagement berperan sebagai mediasi antara talent management dan retensi karyawan. Namun, penelitian tersebut hanya berfokus pada retensi, tanpa menelaah lebih jauh mengenai kontribusi kedua variabel terhadap daya saing perusahaan secara keseluruhan. Di sisi lain, Rihardi (2021) dan Gunawan et al. (2023) lebih banyak meninjau perusahaan pariwisata secara umum, dan belum mendalami sektor perhotelan sebagai entitas jasa dengan dinamika yang unik, seperti tingginya rotasi staf dan ketergantungan pada kualitas layanan individu. Yuliana (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sinergi antara talent management dan employee engagement dapat meminimalkan turnover intention dan meningkatkan kinerja organisasi. Namun, belum terdapat pengujian empiris dalam konteks spesifik hotel lokal seperti Hotel Sangga Buana yang memiliki karakteristik manajemen dan budaya kerja yang khas.

Kesenjangan literatur ini menjadi urgensi untuk dilakukan riset yang lebih mendalam, empiris, dan kontekstual mengenai pengaruh talent management dan employee engagement terhadap daya saing perusahaan perhotelan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan pendekatan kuantitatif, yang menguji secara simultan hubungan antara talent management, employee engagement, dan daya saing perusahaan pada Hotel Sangga Buana di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan operasional dan manajerial di hotel tersebut, guna mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi daya saing.

Selain memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen SDM strategis berbasis kompetensi, hasil penelitian ini juga bersifat aplikatif, terutama dalam membantu manajemen hotel menyusun strategi peningkatan daya saing melalui optimalisasi pengelolaan talenta dan keterlibatan karyawan. Kontribusi metodologisnya terletak pada penggunaan Structural Equation Modeling (SEM), yang memungkinkan pengujian model konseptual secara komprehensif dan mendalam. Model ini dapat direplikasi pada konteks organisasi serupa di sektor jasa lainnya.

Dengan memperhatikan aspek praktikal dan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan kebijakan strategis dalam pengembangan SDM yang berorientasi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan di sektor perhotelan. Penelitian ini juga memperkaya khazanah akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada aspek integrasi antara talent management dan employee engagement dalam konteks keunggulan bersaing.

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan, strategi retensi, serta sistem reward dan recognition yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan mengangkat konteks lokal Hotel Sangga Buana, studi ini juga dapat menjadi model analisis yang merepresentasikan tantangan dan potensi hotel-hotel daerah dalam menghadapi kompetisi industri perhotelan nasional dan global. Dengan demikian,

penelitian ini menempati posisi strategis sebagai jembatan antara teori manajemen SDM dan praktik manajerial yang kontekstual, terukur, dan aplikatif dalam upaya membangun daya saing berkelanjutan di sektor jasa perhotelan.

2. KAJIAN TEORITIS

Talent Management

Serangkaian proses strategis dalam organisasi untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan karyawan berpotensi tinggi pada posisi-posisi kunci, sehingga organisasi siap menghadapi tantangan jangka panjang. Menurut Pella, Darmin & Inayati (2011) Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi-posisi penting lainnya dengan individu yang memiliki kompetensi tinggi. Menurut Firdausi & Wajdi (2024) Talent management mencakup kegiatan identifikasi bakat, pengembangan karier, serta retensi karyawan berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Tingkat ikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi, yang memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi ekstra di luar tuntutan formal. Menurut Astuti & Suwandi (2022) Employee engagement adalah sejauh mana karyawan merasa termotivasi, dihargai, dan bersedia memberikan upaya lebih demi keberhasilan organisasi. Menurut Utoyo et al. (2024) Karyawan yang terlibat secara aktif menunjukkan loyalitas, inisiatif tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap tujuan perusahaan.

Daya Saing Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisinya di pasar melalui keunggulan dalam kualitas produk/jasa, efisiensi operasi, inovasi, serta dukungan SDM yang kompeten. Menurut Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (2009) Daya saing perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, inovasi, dan efektivitas manajemen, yang bersama-sama menjadi modal utama dalam persaingan pasar regional maupun global. Menurut Brilliant Journal (2021) Efektivitas strategi SDM termasuk talent management dan engagement merupakan faktor krusial dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji sejauh mana Talent Management dan Keterlibatan Karyawan memengaruhi Daya Saing Perusahaan pada Hotel Sangga Buana. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dirancang menggunakan skala Likert 1–5, di mana 1 menunjukkan Sangat Tidak Setujumdan 5 menunjukkan Sangat Setuju. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Hotel Sangga Buana yang berjumlah 47 orang.

Sampel diambil sebanyak 47 karyawan, kemudian dikelompokkan menurut departemen Front Office, Housekeeping, Food & Beverage, Engineering, dan Marketing menggunakan teknik Stratified Random Sampling Proporsional agar setiap departemen terwakili sesuai jumlah anggotanya. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama. Dalam bagian pertama mengukur terkait Talent Management yang mencakup beberapa indikator seperti identifikasi talenta, pengembangan karier, retensi, dan penempatan strategis. Bagian kedua mengukur Keterlibatan Karyawan melalui enam indikator: keterikatan emosional, inisiatif, loyalitas, dan motivasi ekstra. Bagian ketiga mengukur Daya Saing Perusahaan dengan enam indikator: kualitas layanan, inovasi, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Temuan terkait pengujian validitas instrumen yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Talent Management (X1)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
Talent Management	X1.1	0,288	0,523	Valid
	X1.2	0,288	0,637	Valid
	X1.3	0,288	0,321	Valid
	X1.4	0,288	0,637	Valid
	X1.5	0,288	0,503	Valid
	X1.6	0,288	0,294	Valid
	X1.7	0,288	0,312	Valid
	X1.8	0,288	0,523	Valid
	X1.9	0,288	0,637	Valid
	X1.10	0,288	0,503	Valid

sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam variabel Talent Management dinyatakan sah karena nilai r-count lebih besar daripada r-table sebesar 0,288 (n=47). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan dan dapat diandalkan untuk memperoleh data secara akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X2)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
Keterlibatan Karyawan	X2.1	0,288	0,375	Valid
	X2.2	0,288	0,488	Valid
	X2.3	0,288	0,513	Valid
	X2.4	0,288	0,440	Valid
	X2.5	0,288	0,488	Valid
	X2.6	0,288	0,375	Valid
	X2.7	0,288	0,368	Valid
	X2.8	0,288	0,513	Valid
	X2.9	0,288	0,512	Valid
	X2.10	0,288	0,463	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam variabel Keterlibatan Karyawan dinyatakan sah karena nilai r-count lebih besar daripada r-table sebesar 0,288 (n=47). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan dan dapat diandalkan untuk memperoleh data secara akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Daya Saing Perusahaan (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
Daya Saing	Y1	0,288	0,514	Valid
	Y2	0,288	0,473	Valid
	Y3	0,288	0,657	Valid
	Y4	0,288	0,476	Valid
	Y5	0,288	0,602	Valid
	Y6	0,288	0,514	Valid
	Y7	0,288	0,657	Valid

	Y8	0,288	0,418	Valid
	Y9	0,288	0,602	Valid
	Y10	0,288	0,473	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam variabel Keterlibatan Karyawan dinyatakan sah karena nilai r-count lebih besar daripada r-table sebesar 0,288 ($n=47$). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan dan dapat diandalkan untuk memperoleh data secara akurat.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
X1	0.839	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)
X2	0.770	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)
Y	0.730	10	Reliabel ($\alpha > 0.60$)

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil analisis data yang dilakukan melalui IBM SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: variabel Talent Management (X1) sebesar 0,839, variabel Keterlibatan Karyawan (X2) sebesar 0,770, dan variabel Daya Saing Perusahaan (Y) sebesar 0,730. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum sebesar 0,60 yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang kuat. Oleh karena itu, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten dalam proses pengukuran.

Hasil Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi (probabilitas) kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37986723
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Dari Tabel 5 diatas, hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,200 yang berarti $0,200 > 0,05$ maka nilai distribusi yang dihasilkan dinyatakan normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi, dapat digunakan indikator nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila VIF bernilai kurang dari 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1. Ketentuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independen dalam model. Hasil uji multikolinearitas yang telah dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 disajikan dalam tabel berikut, yang menggambarkan tingkat hubungan linier antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

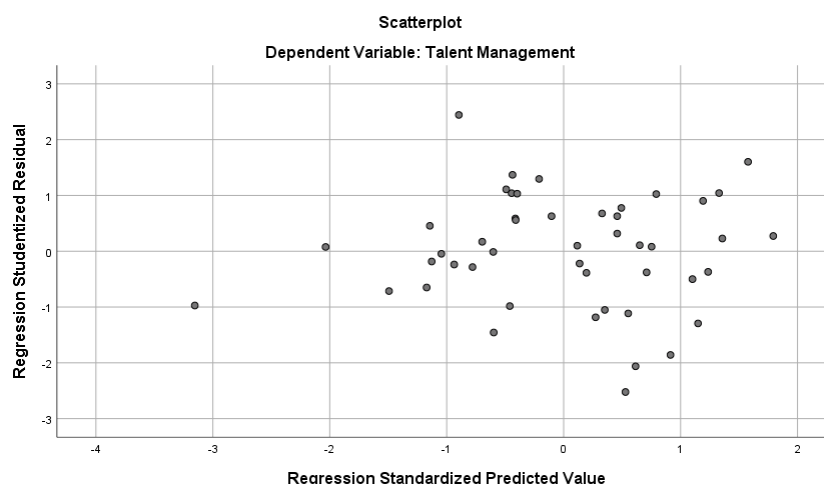
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.473	2.701		4.620	.000		
	KETERLIBATAN KARYAWAN	.584	.134	.562	4.358	.000	.681	1.468
	TALENT MANAGEMENT	.394	.134	.329	2.561	.000	.681	1.468

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Dari Tabel 6, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,681 dan nilai VIF sebesar 1,468. Mengingat nilai tolerance melebihi 0,100 dan nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedistisitas

Dari gambar diatas, titik penyebarannya tidak membentuk pola bergelombang dan titik data tidak berpola. Jadi dapat disimpulkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.473	2.701		4.620	.000
	KETERLIBATAN KARYAWAN	.584	.134	.562	4.358	.000
	TALENT MANAGEMENT	.394	.134	.329	2.561	.000
a. Dependent Variable: DAYA SAING PERUSAHAAN						

Sumber : Hasil Output SPSS (2025)

Dari hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,358 melebihi nilai t-tabel sebesar 2,015. Berdasarkan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y dalam model penelitian ini. Dari hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,561 melebihi nilai t-tabel sebesar 2,015. Berdasarkan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y dalam model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.381	2	725.191	41.472	.000 ^b
	Residual	1321.076	44	30.025		
	Total	2771.457	46			
a. Dependent Variable: DAYA SAING PERUSAHAAN						
b. Predictors: (Constant), TALENT MANAGEMENT, KETERLIBATAN KARYAWAN						

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 41,472 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,209. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan kata lain, terdapat bukti kuat bahwa minimal salah satu variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.501	4.182
a. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN KARYAWAN, TALENT MANAGEMENT				

Sumber: Hasil Ouput SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,523, yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap variabel Y.

5. Pembahasan

Talent Management Berpengaruh Terhadap Daya Saing Perusahaan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif signifikan terhadap daya saing perusahaan, dimana $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} 4,358 > t \text{ tabel} 2,015$. Talent management (TM) telah terbukti menjadi salah satu faktor strategis utama dalam membentuk dan mempertahankan daya saing perusahaan di era persaingan global yang semakin kompleks. Dalam lanskap bisnis yang dinamis, keunggulan kompetitif tidak hanya dibentuk dari keunggulan produk atau teknologi, tetapi juga dari kualitas dan kelincahan sumber daya manusia yang dimiliki. Di sinilah peran strategis TM menjadi sangat krusial. Organisasi yang mampu mengelola dan memberdayakan talenta secara adaptif dan inovatif akan lebih siap menghadapi disrupsi dan perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, TM bukan hanya menjadi fungsi pendukung, melainkan pendorong utama transformasi organisasi dan pencipta nilai jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zaki & Elnagar 2025), yang menunjukkan bahwa manajemen tim berbakat dan dinamis secara signifikan mempengaruhi performa kompetitif di industri hotel mewah.

Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Daya Saing Perusahaan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif signifikan terhadap daya saing perusahaan, dimana $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} 2,561 > t \text{ tabel} 2,015$. Keterlibatan karyawan (employee engagement) kini tidak lagi dianggap sekadar sebagai isu operasional dalam ranah sumber daya manusia (HR), melainkan telah berkembang menjadi faktor strategis yang berperan penting dalam membentuk, mempertahankan, dan memperkuat daya saing organisasi. Dalam era persaingan global dan dinamika pasar yang cepat berubah, organisasi semakin menyadari bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya merupakan aset berharga yang mampu mendorong produktivitas, inovasi, serta keberlanjutan bisnis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chopra et al. 2024), yang menunjukkan bahwa employee engagement memainkan peran mediasi antara branding perusahaan dan retensi talenta, sehingga berdampak pada citra dan daya saing eksternal perusahaan.

Talent Management & Keterlibatan Karyawan Terhadap Daya Saing Perusahaan

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa talent management dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Daya Saing Perusahaan di Hotel Sangga Buana. Dengan nilai R Square atau Y sebesar 52,3% dan R sebesar 72,3% yang dihasilkan dari korelasi variabel yang lain. Kombinasi Talent Management (TM) dan Employee Engagement (EE) membentuk sinergi strategis yang sangat krusial dalam menciptakan sumber daya manusia unggul yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi, semangat inovatif, dan kemampuan adaptasi yang kuat terhadap dinamika perubahan. Ketika kedua elemen ini dikelola secara terpadu, organisasi akan mampu menciptakan ekosistem kerja

yang tidak hanya mendorong kinerja individu, tetapi juga memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, integrasi antara Talent Management dan Employee Engagement tidak dapat dipandang sebagai dua inisiatif yang terpisah, melainkan sebagai satu kesatuan strategi manajemen SDM yang visioner. Hal ini semakin relevan di era digital dan pascapandemi, di mana organisasi dituntut untuk menjadi lebih tangguh dan berfokus pada nilai manusia sebagai aset utama dalam menciptakan nilai bisnis jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yeşiltaş et al. 2022), yang menunjukkan bahwa talent management dan keterlibatan karyawan bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja dan membentuk fondasi bagi keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Sangga Buana, dapat diketahui bahwa pengelolaan talenta dan keterlibatan karyawan memberikan pengaruh yang penting terhadap daya saing perusahaan. Ketika perusahaan mampu mengelola karyawannya dengan baik, mulai dari menempatkan orang yang sesuai di posisi yang tepat hingga memberi ruang untuk berkembang, maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja dan kekuatan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Di sisi lain, karyawan yang merasa terlibat, dihargai, dan didukung dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan usaha terbaiknya. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memotivasi mereka untuk terus berkontribusi secara positif.

Melihat pentingnya kedua hal tersebut, maka disarankan agar Hotel Sangga Buana terus memperkuat strategi pengelolaan talenta, seperti melakukan pelatihan dan pengembangan karier secara rutin serta memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan terbuka, agar karyawan merasa dilibatkan dalam proses dan tujuan perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan karyawan terbaik, tetapi juga meningkatkan keunggulannya di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada manajemen Hotel Sangga Buana yang telah memberikan kesempatan dan dukungan penuh selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih khusus juga peneliti sampaikan kepada Bapak Mahfud Sofyan selaku HRD Hotel Sangga Buana, yang telah berkenan membimbing, memberikan arahan, serta mengizinkan pelaksanaan penelitian di lingkungan kerja hotel. Tanpa bantuan, bimbingan, dan keterbukaan dari semua pihak di Hotel Sangga Buana, penelitian ini tidak akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan data yang dibutuhkan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal yang bermanfaat dan dibalas dengan keberkahan oleh Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR REFERENSI

- About. (2025). PHRI Jawa barat <https://phrijabar.co.id/about>
- Anwar, R. F. (2021). *THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE RETENTION*. <https://www.researchgate.net/publication/353014096>
- Chopra, A., Sahoo, C. K., & Patel, G. (2024). Exploring the relationship between employer branding and talent retention: the mediation effect of employee engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 702–720.
- Jadhav, Mr. S. S. (2018). Impact of talent management practices on employee retention with respect to selected private hospitals in Sangli City. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-2(Issue-3), 1685–1691. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd11617>

- Jibril, I. A., & Yeşiltaş, M. (2022). Employee satisfaction, talent management practices and sustainable competitive advantage in the Northern Cyprus hotel industry. *Sustainability*, 14(12), 7082.
- Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I., & Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations*, 42(4), 863–881. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. In *International Journal of Business and Management* (Vol. 5, Issue 12). www.ccsenet.org/ijbm
- Nyoman Gede Marta, I., Yudhistira Pattiasina, R., Avianti, W., Purnomo, B., Padilah, H., Wahid, A., Rodin, R., Agustina, G., Akbar, R., Widodo, H., & Bian Raharjo, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL*.
- Portofolio hotel sangga buana. (2025). Yayasan Danar Dana Swadharma https://www.ydds.or.id/portfolio_page/hotel-sangga-buana/
- Tentang. (2025). Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia <https://phri.or.id/tentang.html>
- Tentang kami. (2025). Sangga Buana resort & Convention Hotel (<https://www.hotelsanggabuana.com/id/tentang-kami/>)
- Zaki, K., & Elnagar, A. K. (2025). Unpacking talent management: a moderated mediation analysis of team dynamics and competitive performance in luxury hotels. *Employee Relations: The International Journal*, 47(1), 48–77.