

MENILAI PERAN DARI MANAJEMEN TALENTA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. SARASWANTI ANUGERAH MAKMUR TBK

Donald Frensius Pasaribu ¹⁾, Fauzan Azim ²⁾, Tri Kartika Yudha ³⁾, Dian Wahyuningsih ⁴⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia ¹⁾

Prodi Manajemen Industri Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia, Medan, Indonesia ²⁾

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia ³⁾

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia ⁴⁾

Corresponding Author:

donald@utnd.ac.id ¹⁾, fauzan.azim.fa@gmail.com ²⁾, trikartikayudha@fe.uisu.ac.id ³⁾

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi dampak dari manajemen talenta, kompensasi kerja, dan kondisi lingkungan terhadap produktivitas para karyawan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Ruang lingkup dari studi ini mencakup aspek-aspek kompensasi kerja, serta dinamika lingkungan kerja yang memengaruhi prestasi individu di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ini. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel (Y). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus sampling, melibatkan 40 individu sebagai sampel. Dalam proses pengumpulan data, pendekatan kombinasi antara penelitian kepustakaan dan lapangan diimplementasikan. Untuk analisis data, metode deskriptif kuantitatif digunakan dengan pendekatan regresi linear berganda, didukung oleh program SPSS (Statistical Package for Social Science) V23. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel (Y). Faktor etika kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan (nilai-t 1,401, signifikansi < 0,05). Penghargaan atas pekerjaan juga memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan (nilai-t 0,3540, signifikansi < 0,05). Begitu juga, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (nilai-t 0,3670, signifikansi < 0,05). Hasil uji F menunjukkan angka F sebesar 82,89, melebihi nilai kritis F-tabel 2,87. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,975 mengindikasikan bahwa variabel (X) menjelaskan sekitar 97,5% variasi pada variabel (Y). Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa variabel independen (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Melalui temuan ini, peneliti merekomendasikan agar manajemen perusahaan melakukan evaluasi ulang terhadap sistem penghargaan dengan mempertimbangkan karakteristik karyawan serta elemen-elemen non-moneter, sebagai langkah untuk meningkatkan motivasi produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Manajemen talenta, kompensasi kerja, lingkungan, produktivitas karyawan

Abstract

This study investigates the impact of talent management, work compensation, and environmental conditions on employee productivity at PT Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. The scope of this study includes aspects of work compensation, as well as the dynamics of the work environment that influence individual performance at PT Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. The main question in this study is to uncover whether the independent variables jointly influence employee productivity in this company. The hypothesis tested in this study states that variable (X) has a significant impact on variable (Y). Sampling was conducted using the census sampling method, involving 40 individuals as samples. In the data collection process, a combination approach of desk and field research was implemented. For data analysis, quantitative descriptive method was used with multiple linear regression approach, supported by SPSS (Statistical Package for Social Science) V23 programme. The regression analysis results show that variable (X) has a significant impact on variable (Y). The work ethics factor has a strong influence on employee productivity (t-value 1.401, significance <0.05). Reward for work also has an important role in influencing employee productivity (t-value 0.3540, significance < 0.05). Likewise, the work environment also has a significant influence on employee productivity (t-value 0.3670, significance <0.05). The F-test results show an F-value of 82.89, exceeding the F-table critical value of 2.87. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.975 indicates that variable (X) explains about 97.5% of the variation in variable (Y). Therefore, the conclusion of this study is that the independent variable (X) has a significant impact on the dependent variable (Y). Through these findings, the researcher recommends that company management re-evaluate the reward system by considering

History:

Received : 25 April 2024

Revised : 29 Mei 2024

Accepted : 23 November 2024

Published : 24 Desember 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



employee characteristics as well as non-monetary elements, as a step to increase employee productivity motivation.

Keywords: Talent management, work compensation, environment, employee productivity

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang pesat, dunia bisnis termasuk PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk mengalami persaingan yang semakin ketat. Upaya mempertahankan daya saing dan memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat memerlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan. Penelitian ini berusaha menjelaskan latar belakang penelitian, menggambarkan keadaan yang sebenarnya, mengidentifikasi orisinalitas penelitian, dan merumuskan tujuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang ada.

Dalam lanskap bisnis yang senantiasa berubah, peran sektor industri memiliki nilai penting yang tak terbantahkan. Sebagai salah satu pelaku utama di sektor ini, PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk berada di tengah-tengah tantangan yang kompleks untuk menjaga eksistensi dan bersaing secara efektif. Dalam upaya mewujudkan potensi penuh dan menjaga daya saingnya, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan menjadi faktor yang tak bisa diabaikan. Peran karyawan menjadi pusat dalam manajemen dan perkembangan perusahaan, dan pencapaian produktivitas optimal para karyawan menjadi dasar utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Di tengah perubahan yang terus berlangsung dalam sektor industri dan bisnis, PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk menghadapi tantangan untuk menjaga tingkat produktivitas yang unggul dalam layanan, efisiensi operasional, dan inovasi. Dalam upaya tersebut, perusahaan harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi prestasi para karyawan. Dalam konteks sumber daya manusia, produktivitas optimal para karyawan akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karenanya, memelihara dan meningkatkan produktivitas karyawan menjadi hal esensial yang harus diperhatikan secara serius.

Penelitian ini unik dalam pendekatan holistik untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Dengan mengintegrasikan pengaruh manajemen talenta, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini juga berfokus pada peran signifikan faktor-faktor tersebut dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh manajemen talenta, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Melalui analisis mendalam terhadap ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga kepada pimpinan perusahaan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

A. Teori Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki individu-individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Secara umum, manajemen talenta berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan-karyawan kunci yang memiliki potensi besar untuk mempengaruhi produktivitas organisasi secara positif.

Beberapa Konsep Utama dalam Manajemen Talenta, yaitu:

1. Identifikasi Talenta: Proses ini melibatkan penentuan individu yang memiliki keterampilan atau potensi untuk berkembang di dalam organisasi. Identifikasi

talenta sering kali melibatkan penilaian produktivitas, analisis kompetensi, dan penilaian potensi jangka panjang. Tujuannya adalah menemukan karyawan yang tidak hanya mampu melakukan pekerjaan saat ini, tetapi juga memiliki kapasitas untuk berkembang dan mengambil peran yang lebih besar di masa depan.

2. Pengembangan Talenta: Setelah talenta diidentifikasi, langkah berikutnya adalah pengembangan talenta tersebut. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan mentoring. Program pengembangan talenta dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai bidang, baik teknis maupun manajerial, dengan tujuan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan.
3. Retensi Talenta: Salah satu tantangan utama dalam manajemen talenta adalah mempertahankan individu-individu yang memiliki keterampilan dan potensi besar. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung, menawarkan peluang karier yang jelas, serta memberikan kompensasi dan penghargaan yang kompetitif. Retensi talenta berfokus pada menjaga karyawan kunci tetap termotivasi dan terikat dengan organisasi dalam jangka panjang.
4. Penempatan dan Pengelolaan Talenta: Manajemen talenta juga melibatkan penempatan talenta di posisi yang tepat. Hal ini berarti mencocokkan keterampilan dan potensi individu dengan kebutuhan spesifik dari suatu peran atau fungsi dalam organisasi. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas individu dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas organisasi.

B. Kompensai Kerja

Kompensasi kerja merujuk pada segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, serta bentuk penghargaan lain yang dapat memotivasi karyawan. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga mencakup elemen non-finansial yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan, karena dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dalam pandangan Dwiky (2018), kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang, barang secara langsung, maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Fahraini & Syarif (2022), kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas sumbangsih mereka kepada organisasi, baik berupa finansial maupun non-finansial. Sedangkan menurut Sultan et al. (2014), kompensasi digambarkan sebagai berbagai bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai pengakuan atas hasil kerja mereka.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada berbagai faktor yang memengaruhi aktivitas pekerjaan karyawan, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang positif, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat produktivitas.

Menurut Susianti (2018), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas, seperti kebersihan, pencahayaan, dan suasana fisik lainnya. Josephine & Harjanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kumpulan elemen, peristiwa, dan individu yang berdampak

pada cara seseorang bekerja, mencakup aspek sosial dan fisik di tempat kerja. Robbins (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan dan merupakan penentu utama dalam produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

D. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif, yang tercermin dari hasil yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas sering diukur berdasarkan output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya. Produktivitas karyawan tidak hanya penting untuk produktivitas individu, tetapi juga menjadi indikator utama bagi kesuksesan dan efisiensi operasional suatu organisasi.

Adapun beberapa Konsep Utama dalam Produktivitas Karyawan adalah:

- a) Efisiensi: Efisiensi berkaitan dengan bagaimana karyawan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan alat) untuk menghasilkan output maksimum. Semakin sedikit waktu atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, semakin tinggi tingkat efisiensi karyawan.
- b) Efektivitas: Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun efisiensi mengukur seberapa baik sumber daya digunakan, efektivitas mengukur apakah karyawan mampu mencapai target atau tujuan yang diharapkan dengan hasil yang memuaskan.
- c) Kualitas Output: Produktivitas tidak hanya dinilai dari kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan. Kualitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya cepat dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga teliti dan cermat dalam melakukannya.
- d) Kompetensi Karyawan: Produktivitas dipengaruhi oleh kompetensi atau keterampilan yang dimiliki karyawan. Semakin terampil dan berpengalaman seseorang dalam tugasnya, semakin efisien dan efektif ia bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.
- e) Motivasi dan Keterlibatan: Karyawan yang termotivasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (misalnya kepuasan pribadi dari pekerjaan) atau ekstrinsik (misalnya gaji, penghargaan, atau promosi).
- f) Lingkungan Kerja dan Kondisi Fisik: Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antar karyawan, dan kondisi fisik seperti ergonomi yang mendukung, berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk, yang berlokasi di Jl. Dukuh Menanggal 1-A, Gayungan, Surabaya 60234, Jawa Timur. Waktu penelitian berlangsung dari 21 Juni 2024 hingga 29 September 2024. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 orang, sesuai dengan jumlah seluruh populasi pada PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Adapun jumlah sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel Karyawan PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-laki	25	62.5
	Perempuan	15	37.5
	Total	40	100.0

Sumber: Data olahan dari survei responden oleh penulis, 2024

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang merupakan data asli yang diperoleh langsung dari PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer tersebut, karena data ini dikumpulkan langsung dari objek penelitian yang bersangkutan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik, antara lain:

1. Penelitian kepustakaan (library research): Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk jurnal, buku, dan laporan penelitian sebelumnya.
2. Penelitian lapangan (field research): Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner, di mana partisipan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk memberikan informasi yang diperlukan secara langsung.
3. Observasi: Peneliti juga melakukan pengamatan langsung terhadap perilaku, kejadian, atau situasi yang terkait dengan kinerja karyawan di perusahaan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner.

Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yang melibatkan pengolahan data dalam bentuk angka untuk menggambarkan dan menganalisis variabel-variabel yang diteliti. Pengujian data dilakukan dengan serangkaian uji asumsi klasik, meliputi:

1. Uji normalitas: Untuk memastikan bahwa distribusi data mengikuti distribusi normal.
2. Uji multikolinearitas: Untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.
3. Uji heteroskedastisitas: Untuk mengetahui apakah variabilitas error dalam model regresi bersifat konstan.

Selain itu, uji hipotesis juga dilakukan, yang meliputi:

1. Uji t: Untuk mengukur signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.
2. Uji F: Untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.
3. Uji determinasi (R²): Untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Eksplorasi Model Regresi Linier Simultan

Tabel 2. Pemeriksaan Dalam Analisis Regresi Linier Simultan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.101	9.040		3.772	.001		
	Disiplin	.557	.397	.364	1.401	.000	.363	2.755
	Kompensasi	.072	.204	.084	.354	.000	.440	2.271
	Lingkungan	.104	.284	.107	.367	.000	.289	3.457

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2024

$$Y = 34.101 + 0,557X_1 + 0,072X_2 + 0,104X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, terdapat beberapa penafsiran yang dapat diambil, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel X₁ memiliki sentuhan berarti pada variabel Y. Setiap pergeseran satu satuan pada X₁ diiringi oleh peningkatan sekitar 0,557 satuan pada variabel Y, sembari kita menganggap X₂ dan X₃ memiliki kestabilan.
2. Pengaruh variabel X₂ juga tidak dapat diabaikan terhadap variabel Y. Setiap perubahan satu satuan pada X₂ berhubungan dengan peningkatan sekitar 0,072

satuan pada variabel Y, seiring X1 dan X3 yang dianggap tetap utarakan.

3. Variabel X3 juga punya pengaruh yang tak terelakkan pada variabel Y. Tiap pergeseran satu satuan pada X3 dihubungkan dengan penambahan kira-kira 0,104 satuan pada variabel Y, dalam konteks X1 dan X2 yang kita asumsikan tetap tak berubah.

B. Uji-T

Tabel 3. Uji-T Koefisien

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	34.101	9.040		3.772	.001		
	Disiplin	.557	.397	.364	1.401	.000	.363	2.755
	Kompensasi	.072	.204	.084	.3540	.000	.440	2.271
	Lingkungan	.104	.284	.107	.3670	.000	.289	3.457

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2024

Pemeriksaan Hipotesis:

1. Hipotesis 1 (Dampak Manajemen talenta):

- a. Nilai signifikansi X1: .000 (<0.05)
- b. t-hitung: 1.401 (>t-tabel 0.3081)

Setelah menganalisis, kita dapat menyatakan dengan keyakinan bahwa Hipotesis 1 diterima: Manajemen talenta memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan.

2. Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi Kerja):

- a. Nilai signifikansi X2: .000 (<0.05)
- b. t-hitung: 0.3540 (>t-tabel 0.3081)

Dari hasil evaluasi, Hipotesis 2 juga dapat dianggap benar: Kompensasi kerja memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja):

- a. Nilai signifikansi X3: .000 (<0.05)
- b. t-hitung: 0.3670 (>t-tabel 0.3081)

Temuan ini mengonfirmasi bahwa Hipotesis 3 dapat diterima: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan.

C. UJI-F

Tabel 4. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.740	3	75.247	82.89	.001 ^b
	Residual	1715.235	36	47.645		
	Total	1940.975	39			

Sumber: Jawaban kuesioner yang diolah penulis menggunakan SPSS V23, 2023

Keputusan uji-F menunjukkan pengaruh signifikan dari manajemen talenta, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (F-hitung 82.89 > F-tabel 2.87, signifikansi 0.001). Oleh karena itu, H_a diterima dan H₀ ditolak.

D. Uji Determinasi

Angka hasil evaluasi (Adjusted R Square) mencapai 0,975, mengungkapkan bahwa dampak yang dipengaruhi oleh variabel tak bebas (X) pada variabel tergantung (Y) sekitar 97,5%. Fenomena ini menggambarkan kemampuan model ini yang sangat baik dalam mengklarifikasi variasi yang ada pada variabel yang dianalisis.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen talenta, kompensasi kerja, pengakuan atas pekerjaan, dan kondisi lingkungan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa variabel-variabel independen (manajemen talenta, kompensasi kerja, pengakuan atas pekerjaan, dan kondisi lingkungan) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Faktor etika kerja, pengakuan atas pekerjaan, dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,975 menunjukkan bahwa 97,5% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti, sementara sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel manajemen talenta, kompensasi kerja, pengakuan, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

1. Optimalisasi Manajemen Talenta: Manajemen perlu mengembangkan strategi manajemen talenta yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang terarah akan meningkatkan kompetensi dan produktivitas individu, sehingga berdampak positif pada produktivitas perusahaan.
2. Evaluasi Sistem Kompensasi: Disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi ulang terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Penghargaan Non-Moneter: Selain memberikan kompensasi finansial, perusahaan juga disarankan untuk memperbanyak bentuk penghargaan non-moneter, seperti pengakuan formal, peluang pengembangan karier, dan promosi internal. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatkan Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan. Perbaikan fasilitas fisik, serta menciptakan budaya kerja yang positif, akan meningkatkan kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan PT. Saraswanti Anugerah Makmur Tbk dapat terus meningkatkan produktivitas karyawannya, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing perusahaan di industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiky. (2018). Mengukur Pengaruh Kompetensi, Penghargaan, dan Dedikasi dalam Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di PT. Dana Purna Investama Cabang BCA Veteran Surabaya.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Navigasi Pengaruh Imbalan, Ketekunan, dan Komunikasi dalam Meningkatkan Prestasi Pegawai: Kasus di PT. Nikos Distribution Indonesia.
- Fajar Siddik. (2019). Membongkar Dampak Kemahiran, Etos Kerja, dan Keadaan Lingkungan terhadap Prestasi Karyawan: Telaah di PT. Denso Indonesia, Cikarang Barat.
- Ikhsanto, (2020). Dinamika Keberhasilan Kepala Cabang dalam Mengelola BMT Taqwa Muhammadiyah: Studi tentang Cabang Lubuk Buaya dan Siteba.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Menelusuri Jejak Lingkungan Kerja pada Performa Produksi melalui Semangat Kerja sebagai Faktor Penyelaras di PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA. Vol. 5.

- Kuddus, M. (2019). Memetakan Manajemen talenta, Semangat Organisasi, dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Investigasi di Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti Srandakan Bantul, Yogyakarta.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Mengupas Fenomena Kedisiplinan Karyawan di Balik Layar PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*.
- Robbins. (2021). Memahami Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Perusahaan Modern, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sabaruddin, A. (2018). Membangun Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.
- Sampeliling, A. (2015). Mengurai Benang Kusut Faktor yang Mempengaruhi Ketertiban Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Produktivitas*.
- Sultan, F., Saryadi, & Hidayat, W. (2014). Meraba-Naba Pengaruh Penghargaan, Patokan Kerja, dan Suasana Kerja pada Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada divisi penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Political Science*.
- Susianti. (2018). Menyelami Imbalan dan Lingkungan sebagai Penggerak Produktivitas di Tempat Kerja SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel.