

ABSTRAK

Pada dasarnya, manusia adalah angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan modal yang sangat berpotensi dalam menjalankan proses bisnis suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap pengembangan karier, mengetahui bagaimana bentuk pengembangan karier, serta menguji bagaimana pengaruh penerapan *Talent Management* terhadap pengembangan karier pegawai pada PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel).

Talent Management sebagai variabel independen dengan menggunakan teori Irmawaty & Hamdani (2016) dengan indikatornya yaitu pengalaman karier, potensi, inisiatif, kerjasama, tingkah laku, kualitas karakter pribadi, jiwa pembelajar. Adapun pengembangan karier sebagai variabel dependen dengan menggunakan teori Handoko (2014:131-132) yang mempertimbangkan pada prestasi kerja, *exposure*, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh.

Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 182 karyawan yang tersebar di Kantor Pusat Gedung Telkom Landmark Tower di Jakarta. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan penyebaran kuesioner kepada sampel karyawan Mitratel sebanyak 125 karyawan yang berada dalam Talent Pool di Kantor Pusat Jakarta.

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan tools IBM Statistics SPSS version 25.00. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji T), dan koefisien determinasi (R^2). Teknik sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan purposive sampling.

Dari hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa penerapan *talent management* berpengaruh positif terhadap pengembangan karier di Mitratel. Dan diketahui bahwa dimensi Kerjasama merupakan dimensi yang memiliki pengaruh paling besar dalam penelitian ini dengan persentase mencapai 91,2%.

Terkait dengan hasil yang didapatkan, peneliti memberikan saran untuk perseroan berupa penyelenggaraan sharing secara berkala yang didukung dengan peranan mentor serta dukungan fasilitas lainnya yaitu pemetaan bakat yang akan dievaluasi oleh Talent Pool terkait dan nantinya dapat dikelola kembali oleh bagian pengembangan sumber daya manusia di Mitratel.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Manajemen Talenta, Pengembangan Karier.