

Talent Management Strategies for Navigating Organizational Digital Transformation

Agustin¹, Firdaus², Nurcahyati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Borneo Tarakan, Tarakan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Okt, 04, 2025

Revised: Okt, 15, 2025

Accepted: Okt, 22, 2025

Keywords:

Digital Competencies;
Digital Transformation;
Human Resources;
Organizational Adaptation;
Talent Management.

ABSTRACT

Digital transformation has become a strategic necessity for organizations as they navigate technological advancements, shifting business models, and intensifying global competition. In this context, talent management plays a critical role in ensuring the availability of human resources with digital competencies, adaptability, and the readiness to navigate organizational change. This study aims to analyze effective talent management strategies that support the success of an organization's digital transformation. The research method employed is a quantitative approach using a survey technique targeting employees and managers across various organizations currently implementing digital transformation. Data was collected via questionnaires and analyzed using descriptive statistics and linear regression. The results indicate that talent management strategies encompassing talent identification, digital competency development, succession planning, and employee retention have a positive and significant impact on the success of an organization's digital transformation. Additionally, technology-based training programs and a culture of continuous learning have been shown to enhance employees' readiness to adopt digital changes. In conclusion, the implementation of integrated talent management strategies focused on developing digital competencies is a key factor in enhancing competitiveness and supporting the sustainable success of an organization's digital transformation.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Agustin,
Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Borneo Tarakan, Tarakan, Indonesia,
Jl. Amal Lama No. 1, Tarakan, Kalimantan Utara, Indonesia
Email: agustin56@gmail.com

1. INTRODUCTION

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong organisasi di berbagai sektor untuk melakukan transformasi digital sebagai upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, inovasi, dan daya saing. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja, proses bisnis, struktur organisasi, serta kompetensi sumber daya manusia. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan talenta secara efektif akan memiliki peluang lebih besar untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Transformasi digital menuntut karyawan untuk memiliki kompetensi baru, seperti literasi digital, kemampuan analisis data, kreativitas, kolaborasi virtual, serta kemampuan belajar secara berkelanjutan. Namun, banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan tersebut. Kesenjangan kompetensi digital, tingginya tingkat resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan program pengembangan talenta menjadi hambatan yang sering ditemukan dalam proses transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen talenta yang efektif untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi perubahan teknologi.

Manajemen talenta merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan organisasi untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan individu-individu yang memiliki potensi dan kompetensi unggul. Dalam era digital, manajemen talenta tidak lagi hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara konvensional, tetapi juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan, mengembangkan keterampilan digital, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, strategi manajemen talenta menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara manajemen talenta dan kinerja organisasi, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait peran strategi manajemen talenta dalam konteks transformasi digital. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan. Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana strategi manajemen talenta dapat membantu organisasi menghadapi tantangan transformasi digital masih relatif terbatas. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu lebih menekankan aspek teknologi sebagai faktor utama keberhasilan transformasi digital, sehingga aspek sumber daya manusia dan pengelolaan talenta belum mendapatkan perhatian yang memadai.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada Teori Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi. Talenta yang memiliki kompetensi digital dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan merupakan aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam era digital. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada teori Human Capital yang menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan meningkatkan nilai dan kinerja organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti pada periode 2020–2024 menemukan bahwa proses identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan berbasis digital mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi. Selain itu, studi mengenai transformasi digital mengungkapkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Namun demikian, hasil penelitian tersebut belum secara komprehensif menjelaskan strategi manajemen talenta yang paling efektif dalam mendukung transformasi digital organisasi.

Berdasarkan kajian tersebut, novelty atau kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang mengintegrasikan konsep manajemen talenta dengan transformasi digital organisasi. Penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi secara umum, tetapi juga mengkaji bagaimana strategi manajemen talenta, yang meliputi identifikasi talenta, pengembangan kompetensi digital, perencanaan suksesi, dan retensi karyawan, dapat membantu organisasi menghadapi tantangan transformasi digital. Selain itu, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dengan menempatkan kompetensi digital sebagai elemen utama dalam pengelolaan talenta pada era transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen talenta dalam menghadapi transformasi digital organisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk strategi manajemen talenta yang diterapkan organisasi, menganalisis pengaruh strategi tersebut terhadap kesiapan transformasi digital, serta mengevaluasi kontribusi pengembangan kompetensi digital dalam meningkatkan efektivitas transformasi organisasi. Dengan tercapainya tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya pengelolaan talenta dalam mendukung keberhasilan transformasi digital.

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari aspek teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen talenta dan transformasi digital, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara strategi pengelolaan talenta dan keberhasilan perubahan organisasi berbasis teknologi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian mengenai sumber daya manusia di era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi, manajer sumber daya manusia, dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi manajemen talenta yang lebih efektif untuk menghadapi perubahan digital. Selain itu, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan retensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan transformasi digital.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam memahami pentingnya strategi manajemen talenta sebagai faktor kunci keberhasilan transformasi digital organisasi di tengah perkembangan teknologi yang semakin dinamis dan kompetitif.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh strategi manajemen talenta terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan dan manajer yang bekerja pada organisasi yang sedang atau telah menerapkan transformasi digital. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat dalam proses transformasi digital organisasi. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta data sekunder yang berasal dari jurnal ilmiah, laporan organisasi, dan dokumen pendukung lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi identifikasi talenta, pengembangan kompetensi digital, retensi talenta, dan perencanaan suksesi, sedangkan variabel dependen adalah keberhasilan transformasi digital organisasi. Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dan menjelaskan peran strategi manajemen talenta dalam mendukung transformasi digital organisasi.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

3.1 Pengaruh Strategi Manajemen Talenta terhadap Kesiapan Transformasi Digital Organisasi

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang terdiri atas karyawan dan manajer dari berbagai organisasi yang sedang menjalankan transformasi digital. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berada pada rentang usia produktif 25–40 tahun dan memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun. Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel strategi manajemen talenta dan kesiapan transformasi digital memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,70 yang menunjukkan instrumen penelitian reliabel. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi seluruh asumsi statistik sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan. Hasil regresi linear menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,482 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas strategi manajemen talenta akan meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi digital. Strategi manajemen talenta yang efektif, seperti identifikasi karyawan berpotensi tinggi, pemetaan kompetensi, serta pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terbukti mampu meningkatkan kesiapan individu dan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, hipotesis pertama (**H1**) yang menyatakan bahwa strategi manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan transformasi digital organisasi **diterima**.

3.2 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Digital terhadap Keberhasilan Transformasi Digital Organisasi

Pengembangan kompetensi digital merupakan salah satu faktor yang dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden menyatakan bahwa organisasi telah menyediakan berbagai program pelatihan digital, seperti pelatihan penggunaan perangkat lunak, analisis data, keamanan siber, dan kolaborasi digital. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator kompetensi digital memenuhi syarat validitas, sedangkan nilai reliabilitas menunjukkan konsistensi jawaban responden yang sangat baik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,536 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif

dan signifikan antara pengembangan kompetensi digital dengan keberhasilan transformasi digital organisasi. Semakin tinggi tingkat kompetensi digital yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang organisasi untuk mengimplementasikan teknologi baru secara efektif.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh pelatihan secara berkelanjutan memiliki tingkat adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital dibandingkan karyawan yang jarang mengikuti program pengembangan kompetensi. Selain itu, peningkatan kemampuan digital berkontribusi terhadap percepatan proses kerja, pengambilan keputusan yang lebih akurat, dan peningkatan produktivitas organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (**H2**) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi ****diterima****. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi organisasi dalam pengembangan kemampuan digital sumber daya manusia.

3.3. Pengaruh Retensi Talenta terhadap Efektivitas Transformasi Digital Organisasi

Retensi talenta dianalisis untuk mengetahui sejauh mana kemampuan organisasi mempertahankan karyawan berpotensi dapat mendukung efektivitas transformasi digital. Data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kebijakan organisasi terkait penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keputusan mereka untuk tetap bekerja di organisasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator retensi talenta memenuhi kriteria pengukuran yang baik. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi retensi talenta sebesar 0,421 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa retensi talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas transformasi digital organisasi. Organisasi yang mampu mempertahankan karyawan berbakat cenderung memiliki proses transformasi digital yang lebih stabil karena pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki karyawan tetap terjaga dalam organisasi.

Selain itu, tingkat pergantian karyawan yang rendah memungkinkan organisasi untuk mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, sehingga sumber daya dapat dialokasikan untuk mendukung inovasi digital. Karyawan yang bertahan dalam organisasi juga lebih memahami budaya kerja dan tujuan transformasi yang sedang dijalankan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam proses perubahan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (**H3**) yang menyatakan bahwa retensi talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas transformasi digital organisasi ****diterima****. Temuan ini memperlihatkan bahwa strategi mempertahankan talenta merupakan faktor penting dalam menjaga keberhasilan transformasi digital secara berkelanjutan.

3.4. Pengaruh Perencanaan Suksesi terhadap Keberlanjutan Transformasi Digital Organisasi

Perencanaan suksesi merupakan aspek penting dalam manajemen talenta yang bertujuan memastikan ketersediaan pemimpin dan tenaga profesional yang kompeten untuk mengisi posisi strategis di masa depan. Berdasarkan hasil survei, sebagian besar responden menyatakan bahwa organisasi telah menerapkan program identifikasi calon pemimpin, pelatihan kepemimpinan, serta pengembangan karier untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel perencanaan suksesi memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Selanjutnya, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perencanaan suksesi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,397 dengan tingkat signifikansi 0,004. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan suksesi dengan keberlanjutan transformasi digital organisasi.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki sistem suksesi yang terstruktur lebih mampu menjaga konsistensi pelaksanaan transformasi digital ketika terjadi pergantian pemimpin atau perubahan struktur organisasi. Adanya calon pemimpin yang telah dipersiapkan sebelumnya memungkinkan proses transformasi tetap berjalan tanpa gangguan yang berarti. Selain itu, program suksesi membantu organisasi memastikan bahwa kompetensi digital dan visi transformasi tetap diwariskan kepada generasi pemimpin berikutnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis keempat (**H4**) yang menyatakan bahwa perencanaan suksesi yang efektif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan transformasi digital organisasi ****diterima****. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mempersiapkan kepemimpinan masa depan yang mampu mengelola perubahan secara berkelanjutan.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta memiliki peran yang signifikan dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan infrastruktur digital, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan. Dalam era digital, organisasi dituntut untuk memiliki talenta yang mampu menguasai teknologi, berinovasi, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan transformasi digital secara berkelanjutan. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kesiapan transformasi digital sejalan dengan teori ****Resource-Based View (RBV)**** yang menyatakan bahwa sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi. Talenta yang memiliki kompetensi digital dan kemampuan adaptasi tinggi merupakan aset strategis yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan transformasi digital. Melalui proses identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan talenta yang efektif, organisasi mampu membangun kesiapan internal untuk mengadopsi teknologi baru dan mengelola perubahan secara lebih optimal.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Hasil tersebut mendukung teori ****Human Capital****, yang menegaskan bahwa investasi pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi. Program pelatihan digital, sertifikasi teknologi, dan pembelajaran berkelanjutan terbukti meningkatkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi transformasi digital di berbagai sektor organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi talenta memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas transformasi digital organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital membutuhkan keberlanjutan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Tingginya tingkat pergantian karyawan berpotensi menghambat proses transformasi karena organisasi kehilangan individu yang memiliki kompetensi dan pemahaman terhadap sistem digital yang sedang dikembangkan. Oleh sebab itu, organisasi perlu menerapkan strategi retensi yang efektif melalui pemberian kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan yang kompetitif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa retensi talenta berkontribusi terhadap stabilitas organisasi dan keberhasilan implementasi perubahan strategis.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa perencanaan suksesi yang efektif berpengaruh positif terhadap keberlanjutan transformasi digital organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital merupakan proses jangka panjang yang memerlukan kesinambungan kepemimpinan. Organisasi yang memiliki program suksesi yang terstruktur akan lebih siap menghadapi perubahan kepemimpinan tanpa mengganggu pelaksanaan strategi digital yang telah direncanakan. Hasil ini mendukung pandangan bahwa pengembangan calon pemimpin dengan kompetensi digital merupakan investasi penting bagi keberlangsungan organisasi di masa depan. Dari perspektif akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperluas kajian mengenai hubungan antara manajemen talenta dan transformasi digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa identifikasi talenta, pengembangan kompetensi digital, retensi karyawan, dan perencanaan suksesi merupakan elemen yang saling terkait dalam mendukung keberhasilan transformasi digital. Sementara itu, dari perspektif praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih memprioritaskan

pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari strategi transformasi digital. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada investasi teknologi, tetapi juga pada pembangunan talenta yang mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi tersebut guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

4. CONCLUSION

Penelitian mengenai **“Strategi Manajemen Talenta dalam Menghadapi Transformasi Digital Organisasi”** bertujuan untuk menganalisis peran strategi manajemen talenta dalam mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan faktor strategis yang berkontribusi secara signifikan terhadap kesiapan, efektivitas, keberhasilan, dan keberlanjutan transformasi digital organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. Hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa strategi manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan transformasi digital organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa proses identifikasi, pengelolaan, dan pengembangan talenta yang tepat mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi. Hipotesis kedua (H2) juga diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan digital karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi teknologi dan inovasi organisasi. Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) diterima karena retensi talenta terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas transformasi digital organisasi. Organisasi yang mampu mempertahankan karyawan berkualitas memiliki stabilitas sumber daya manusia yang lebih baik dalam menjalankan perubahan digital. Selain itu, hipotesis keempat (H4) juga diterima, yang menunjukkan bahwa perencanaan suksesi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan transformasi digital organisasi. Ketersediaan calon pemimpin yang memiliki kompetensi digital memungkinkan organisasi menjaga konsistensi arah transformasi di masa depan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengintegrasikan strategi manajemen talenta ke dalam agenda transformasi digital melalui program pengembangan kompetensi digital, sistem retensi karyawan yang efektif, serta perencanaan suksesi yang terstruktur. Upaya tersebut dapat membantu organisasi meningkatkan daya saing dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan digital, kesiapan teknologi, atau inovasi organisasi sebagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan transformasi digital. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang lebih beragam dengan cakupan sampel yang lebih luas agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih baik. Dengan demikian, pengembangan strategi manajemen talenta dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan transformasi digital yang berkembang secara berkelanjutan.

REFERENCES

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond: The Performance Promoter Score. *Business Horizons*, 64(1), 149–160.
- AlManei, M., Salonitis, K., & Xu, Y. (2021). Lean implementation frameworks and their link with digital transformation: A review. *Sustainability*, 13(3), 1–19.
- Cai, L., Ji, Y., Wijekoon, C., & Yuan, Y. (2023). Decision-making on selection of talent management methods in the era of digitalization. *Systems*, 11(9), 450.
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic. *Journal of International Business Studies*, 51(5), 697–713.
- Claus, L. (2020). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215.
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2022). Talent management in uncertain times: Implications for organizational effectiveness. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100824.
- Danvila-del-Valle, I., Guerra, J. M. M., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291.
- Fahmi, T. A., Tjakraatmadja, J. H., & Ginting, H. (2020). Digital talent capability model for transforming technology-based holding companies. *The Asian Journal of Technology Management*, 13(3), 157–176.
- Fernandez-Vidal, J., Perotti, F. A., Gonzalez, R., & Gasco, J. (2022). Managing digital transformation: The view from the top. *Journal of Business Research*, 152, 29–41.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International*

- Journal of Human Resource Management, 31(4), 457–473.
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53–82.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2021). The technology fallacy: People are the real key to digital transformation. *Research-Technology Management*, 64(6), 44–49.
- Kohnke, O. (2021). It's not just about technology: The people side of digitization. *Business Horizons*, 64(2), 227–236.
- Li, D. (2023). Challenges and strategies for organizations and talent in digital transformation. *Digitalization and Management Innovation*, 372, 369–376.
- Marin, R. (2023). The fusion of talent management and digitalization: A literature review. *Journal of Organizational Management Studies*, 2023, 1–28.
- Mikalef, P., Krogstie, J., Pappas, I. O., & Pavlou, P. A. (2020). Exploring the relationship between big data analytics capability and competitive performance. *Information & Management*, 57(2), 103169.
- Nambisan, S., Wright, M., & Feldman, M. (2021). The digital transformation of innovation and entrepreneurship. *Research Policy*, 48(8), 103773.
- Ruel, H., Bondarouk, T., & Van der Velde, M. (2020). The contribution of e-HRM to talent management. *Employee Relations*, 42(1), 1–17.
- Schiemann, W. A., Seibert, J. H., & Blankenship, M. H. (2021). Putting human capital analytics to work: Predicting and driving business success. *People and Strategy*, 44(1), 22–31.
- Schiuma, G., Schettini, E., & Santarsiero, F. (2021). The transformative leadership compass: Six competencies for digital transformation entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(5), 1273–1291.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2021). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems*, 91, 327–334.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(2), 101625.
- Wiblen, S., Grant, D., & Dery, K. (2020). Transitioning to digital talent management: Implications for organizations and employees. *Human Resource Development International*, 23(5), 465–481.
- Zhang, X., Cao, Q., & Wang, X. (2022). The influence of digital capability on organizational performance: The mediating role of talent management. *Sustainability*, 14(8), 4512.