

Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Industri Ulos Sumatera Utara : Peran Dalam Inovasi dan Kreativitas Yang Dimediasi Retensi Karyawan

*¹Tri Melda Mei Liana, ²Orlando Steven Sitanggang, ³Sunday Ade Sitorus

^{1,2,3}Universitas HKBP Nommensen Medan

¹trimelda@uhn.ac.id, ²orlando.steven@uhn.ac.id, ³sundaysitorus@uhn.ac.id,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh program inovasi dan kreativitas terhadap pengembangan SDM melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi di industri ulos Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan sampel 294 responden. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inovasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* 5,465 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap pengembangan SDM. Inovasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* 2,090 > 1,96 dan *p-values* 0,037 < 0,05 terhadap retensi karyawan. Kreativitas memiliki pengaruh tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,290 < 1,96 dan *p-values* 0,197 > 0.05 terhadap pengembangan SDM. Kreativitas memiliki pengaruh tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,302 < 1,96 dan *p-values* 0,193 > 0.05 terhadap retensi karyawan. Retensi karyawan signifikan dengan nilai *t-statistic* 4,180 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap pengembangan SDM. Inovasi dengan dimediasi retensi karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* 2,741 > 1,96 dan *p-values* 0,018 < 0.05 terhadap pengembangan SDM. Kreativitas dengan dimediasi retensi karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,237 < 1,96 dan *p-values* 0,216 > 0.05 terhadap pengembangan SDM. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi industri ulos untuk meningkatkan pengembangan SDM dan retensi karyawan melalui peningkatan potensi inovasi dan kreativitas, serta mampu menjadi rujukan untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan untuk karyawannya .

Kata Kunci : Inovasi, Kreativitas, Pengembangan SDM, Retensi Karyawan

1. Pendahuluan

Tenun Ulos merupakan warisan budaya yang khas dari Sumatera Utara, mencerminkan keindahan dan kekayaan tradisional serta keahlian tinggi dalam pembuatannya. Tenunan ini tidak hanya menjadi simbol identitas etnis dan kebanggaan lokal, tetapi juga memperlihatkan tingkat keterampilan yang tinggi dari para pengrajinnya. Namun, untuk menjaga dan mengembangkan warisan ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang mampu tidak hanya mempertahankan teknik tradisional dalam pembuatan tenun Ulos, tetapi juga berinovasi untuk memenuhi tuntutan pasar yang berubah dan memperluas jangkauan pasar. Kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi modern, meningkatkan desain, dan memperbaiki proses produksi menjadi kunci untuk memastikan tenun Ulos tetap relevan dan berdaya saing di pasar yang lebih luas untuk sekarang ini.

Pada tahun-tahun terakhir, sektor industri kain tenun Ulos di Sumatera Utara mengalami penurunan yang signifikan dalam jumlah usaha. Hal ini disebabkan oleh kurangnya inovasi dan kreativitas yang diperlukan untuk menghadapi perubahan zaman dan tren di pasar. Usaha-usaha tradisional ini, yang sebelumnya merupakan bagian integral dari budaya dan ekonomi lokal, kini menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing mereka. Diperlukan upaya yang lebih besar untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia yang ada, agar mampu berinovasi dan mengadaptasi diri terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Keberhasilan retensi karyawan dan pengembangan kemampuan SDM menjadi hal yang penting dalam upaya menjaga keberlanjutan dan relevansi industri kain tenun Ulos dalam kemajuan sekarang ini.

Tabel 1. Jumlah Usaha Kain tenun Ulos Di Sumatera Utara Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Usaha Kain tenun Ulos
	Di Sumatera Utara (Unit Usaha)
2020	2418
2021	1115
2022	1065
2023	1015

Sumber: Dinas Koperasi UKM Provisis Sumatera Utara, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan dari usaha kain tenun ulos yang ada di Provinsi Sumatera Utara, dimana hal ini disebabkan oleh kurangnya inovasi yang dikembangkan pemilik usaha dan juga kurangnya ide-ide yang inovatif dan kreatif dari karyawan di usaha kain tenun Ulos tersebut, sehingga usaha kain tenun Ulos ini tidak mendapatkan keuntungan yang maksimal, karena perubahan zaman dan tren yang terjadi, sehingga membuat pengembangan diri beberapa karyawan di usaha kain tenun Ulos ini cenderung stagnan atau bahkan menurun. Akibatnya, retensi karyawan yang coba dikembangkan usaha kain tenun Ulos ini tidak mengalami kemajuan, bahkan beberapa usaha kain tenun Ulos ini tidak bisa mempertahankan karyawannya akibat biaya produksi besar dan tidak mampu mengembangkan kemampuan SDM nya, sehingga usaha yang ada tidak mampu mengembangkan keterampilan SDM agar nantinya SDM atau karyawan dapat mandiri dan mampu mengembangkan usaha kain tenun Ulos ini agar dapat bertahan dari kepungan usaha kain tenun daerah lain dan usaha tekstil impor yang modelnya bervariasi dan tidak kuno.

Sumber daya manusia yang memiliki inovasi yang tinggi cenderung memiliki visi yang jauh ke depan dalam mengelola sebuah organisasi atau perusahaan, dimana seseorang yang memiliki inovasi yang tinggi sudah pasti memiliki kreatifitas yang lebih dalam mengembangkan kemampuan dalam mendesain produk, mendesain visi perusahaan dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam mendesain dan mengembangkan produk yang sesuai dengan keinginan masyarakat selaku konsumen (Mohammed, 2020). Inovasi yang tinggi cenderung akan membuat seseorang dapat meningkatkan pemahaman mengenai produk yang inovatif dan berbeda dari yang lain, sehingga akan memudahkan dirinya untuk terus mengembangkan usaha dan juga mengembangkan produk yang dihasilkan dalam rangka

meningkatkan kualitas dan kapasitas, baik bagi produk maupun bagi diri orang tersebut guna meningkatkan kompetensi dan layak digunakan untuk menciptakan keseimbangan dalam menjalankan organisasi, sekaligus sebagai bahan untuk proses pengembangan diri guna meningkatkan kemahiran dan kompetensi berbeda dari yang lain (Othman & Khalil, 2020).

Sumber daya manusia yang inovatif memiliki kreatifitas yang tidak dimiliki oleh orang lain, dimana seseorang yang kreatif mampu menemukan setiap solusi yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan keberlangsungan usahanya, dimana kreatifitas sumber daya manusia di perusahaan sangat dibutuhkan dalam mengkreasikan sebuah pengembangan usaha dan produk dalam rangka meningkatkan produktivitas usaha, serta meningkatkan pengembangan diri SDM agar seseorang yang kreatif mampu menuaalkan setiap ide yang dimiliki dalam rangka membangun suatu rantai usaha yang dapat diandalkan, serta dapat berbeda dari usaha lain, sehingga usaha yang ada dapat menciptakan sumber daya yang bisa dipakai oleh pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Appau et al., 2021).

Organisasi atau perusahaan sudah barang tentu akan mengalami apa yang disebut retensi terhadap karyawan, dimana retensi karyawan berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang inovatif dan kreatif, serta memiliki kemampuan dan kompetensi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan menciptakan upaya pengembangan diri agar sumber daya manusia yang ada dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan untuk menjadi organisasi atau perusahaan ternama yang mampu meningkatkan daya dorong dan menjadi jembatan dalam meningkatkan pengembangan diri karyawan agar karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta dapat mencari solusi bila perusahaan atau organisasi mengalami hambatan dalam pelaksanaan kerja yang ada (Wolor, 2020).

Karyawan yang mampu meningkatkan kreatifitas yang dimiliki sudah pasti akan memiliki kemampuan dasar, serta kelebihan yang menonjol yang membuat dirinya dapat membantu setiap kesulitan yang dialami perusahaan guna menjawab setiap tantangan yang ada dan mampu memecahkan permasalahan yang jadi batu sandungan dalam proses pengembangan, serta peningkatan keterampilan dan juga kompetensi, serta mampu membantu dirinya untuk terus berkembang, serta menjadikan prestasi sebagai batu loncatan agar karyawan merasa bahwa dirinya akan selalu menciptakan sesuatu kemampuan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang ada di perusahaan (Kravariti, 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuliskannya dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: "Optimalisasi Pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara : Peran Inovasi dan Kreativitas Yang Dimediasi Retensi Karyawan".

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Inovasi

Inovasi adalah proses atau hasil dari menciptakan sesuatu yang baru atau memperkenalkan perubahan yang signifikan dalam cara kita berpikir atau melakukan sesuatu. Ini bisa berupa produk baru, layanan baru, proses baru, model bisnis baru, atau bahkan ide baru yang mengubah cara kita memandang dunia (Reis et al., 2021). Inovasi dapat terjadi di berbagai bidang, termasuk teknologi, bisnis, pendidikan, kesehatan, dan banyak lagi. Hal ini didorong oleh kebutuhan untuk memecahkan masalah, meningkatkan

efisiensi, memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang, atau hanya untuk memperbaiki cara-cara yang sudah ada (Cocolova *et al.*, 2020).

Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan bernilai, baik dalam bentuk produk, layanan, atau konsep abstrak. Ini melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kotak, menciptakan asosiasi yang tidak biasa antara konsep, dan melihat hubungan yang tidak terlihat oleh orang lain. Kreativitas juga melibatkan keberanian untuk mengambil risiko, mengeksplorasi ide-ide yang belum teruji, dan mengekspresikan diri secara unik (Claus, 2019).

Kreativitas tidak hanya terbatas pada seni atau desain yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk ilmu pengetahuan, teknologi, bisnis, pendidikan, dan sebagainya. Kreativitas adalah kunci untuk inovasi dan kemajuan dalam setiap bidang, dan meningkatkan kemampuan kreatif individu dan organisasi dapat menghasilkan hasil yang luar biasa (Lin & Guo, 2023).

Pengertian Retensi Karyawan

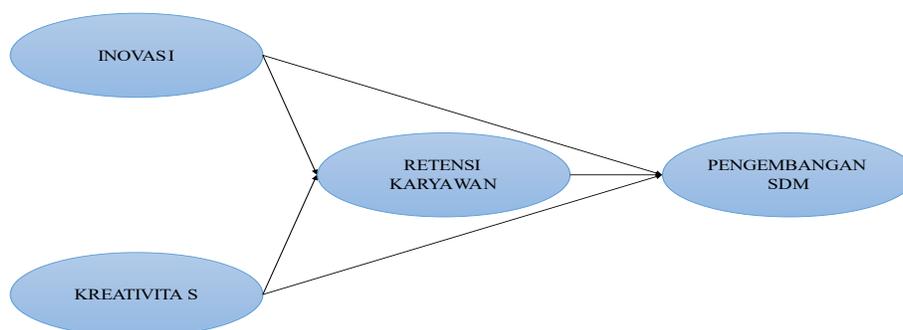
Retensi karyawan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tetap tinggal dan berkontribusi dalam perusahaan atau organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lebih lama. Tujuan dari retensi karyawan adalah untuk mengurangi turnover atau pergantian karyawan, yang dapat menjadi mahal dan mengganggu produktivitas organisasi (Labolo, 2021).

Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individu dalam organisasi. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi mereka secara maksimal, sehingga memberikan manfaat tidak hanya bagi individu itu sendiri tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan (Friday & Sunday, 2019).

Kerangka Berpikir

Gambar 1..Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

1. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara.
2. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Industri Ulos Sumatera Utara.
3. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara.
4. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Industri Ulos Sumatera Utara.
5. Retensi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara.
6. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara yang dimediasi retensi karyawan.
7. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di Industri Ulos Sumatera Utara yang dimediasi retensi karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisa metode *structural equation model* (SEM), dimana hasil olah data dengan metode SEM dilakukan dengan aplikasi PLS 4.0. Menurut (Yusoff et al., 2024) analisis SEM adalah suatu analisa data yang diperuntukkan bagi analisa data yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah 1015 pemilik usaha kain tenun Ulos yang ada di Provinsi Sumatera Utara, dimana metode pengambilan sampelnya dilakukan dengan menggunakan metode simpel random sampling.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu serta ditetapkan oleh peneliti untuk diidentifikasi dan ditarik kesimpulannya (Rusdian & Prasetyo, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah 1015 pemilik usaha kain tenun Ulos yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel adalah sebanyak 294 pemilik usaha tenun ulos di Sumatera Utara

Teknik Sampling Penelitian

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode simpel random sampling, dimana menurut (Hongal & Kinange, 2020) metode pengambilan sampel dengan menggunakan simpel random sampling adalah merupakan metode pengambilan sampel yang sampelnya diambil secara acak tanpa memperdulikan syarat tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 294 pemilik usaha kain tenun Ulos Di Sumatera Utara.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data Penelitian

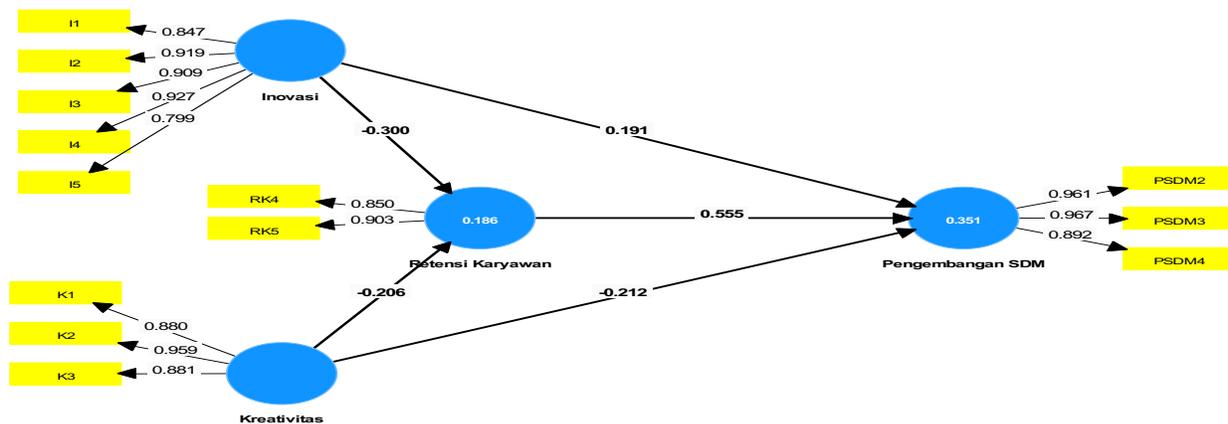
Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian *outer* model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, untuk mengetahui dapat dilihat pada validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Pengujian Hipotesis

Nilai pengujian hipotesis penelitian dapat digambarkan seperti gambar di bawah:

Gambar 2. Pengujian Hipotesis



Sumber : Hasil Uji SEM SmartPLS versi 4.0

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Inovasi -> Pengembangan SDM	0.583	0.596	0.106	5.465	0.000
Inovasi -> Retensi Karyawan	-0.300	-0.303	0.143	2.090	0.037
Kreativitas -> Pengembangan SDM	-0.212	-0.223	0.165	1.290	0.197
Kreativitas -> Retensi Karyawan	-0.206	-0.232	0.158	1.302	0.193
Retensi Karyawan -> Pengembangan SDM	0,555	0.553	0.133	4.180	0.000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diuji.

1. Pengaruh inovasi terhadap pengembangan SDM dengan *t-statistic* 5,465 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05 . Artinya inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara.
2. Pengaruh inovasi terhadap retensi karyawan dengan *t-statistic* 2,090 > 1,96 dan *p-value* 0,037 < 0,05. Artinya inovasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di industri ulos Sumatera Utara.
3. Pengaruh kreativitas terhadap pengembangan SDM dengan *t-statistic* 1,290 < 1,96 dan *p-value* 0,197 > 0,05. Artinya kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara.
4. Pengaruh kreativitas terhadap retensi karyawan dengan *t-statistic* 1,302 < 1,96 dan *p-value* 0,193 > 0,05. Artinya kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan di industri ulos Sumatera Utara.
5. Pengaruh retensi karyawan terhadap pengembangan SDM dengan *t-statistic* 4,180 > 1,96 dan *p-value* 0.001 < 0,05. Artinya retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara.

Tabel 3. Hasil Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Inovasi -> Retensi Karyawan -> Pengembangan SDM	-0.166	-0.169	0.095	2.741	0.018
Kreativitas -> Retensi Karyawan -> Pengembangan SDM	-0.114	-0.125	0.092	1.237	0.216

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diuji.

1. Inovasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi, nilai *t-statistic* sebesar 2,741 > 1.96 dan *p-value* 0.018 < 0,05.
2. Kreativitas secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi, nilai *t-statistic* sebesar 1,237 < 1,96 dan *p-value* 0,216 > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh inovasi terhadap pengembangan SDM

Pengujian hipotesis yang pertama adalah menguji hubungan antara konstruk inovasi terhadap konstruk pengembangan SDM. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk inovasi berpengaruh signifikan terhadap konstruk pengembangan SDM. Dalam hal ini, pihak pelaku usaha ulos di Sumatera Utara dapat menggali lagi potensi inovasi yang ada pada karyawannya dan selanjutnya

karyawan tersebut dapat terus mengembangkan kemampuannya sesuai yang dibutuhkan pelaku usaha ulos ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bessant, J., & Tidd, J. (2015). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa inovasi yang berkelanjutan di dalam perusahaan adalah kunci untuk mengembangkan SDM. Karyawan yang terlibat dalam proyek inovatif mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kapabilitas mereka. Lingkungan kerja yang inovatif juga mendorong pembelajaran terus-menerus dan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar.

Pengaruh kreativitas terhadap pengembangan SDM

Pengujian hipotesis yang kedua adalah menguji hubungan antara konstruk inovasi terhadap konstruk retensi karyawan. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk inovasi berpengaruh signifikan terhadap konstruk retensi karyawan. Dari hal ini dapat dilihat bahwa inovasi mampu mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardianto, D. & Hidayat, R. (2020). Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya inovasi yang kuat dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang inovatif mendorong karyawan untuk terus berkembang, meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh kreativitas terhadap pengembangan SDM

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah menguji hubungan antara konstruk kreativitas terhadap konstruk pengembangan SDM. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap konstruk pengembangan SDM. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zhou, J., & George, J. M. (2001). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kreativitas karyawan tidak selalu berdampak signifikan terhadap pengembangan SDM ketika tidak didukung oleh iklim organisasi yang mendukung. Ketidakpuasan kerja dapat mendorong kreativitas, tetapi jika organisasi tidak memiliki sistem yang tepat untuk menangkap dan mengembangkan ide-ide kreatif tersebut, maka kreativitas tidak berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan SDM.

Pengaruh kreativitas terhadap retensi karyawan

Pengujian hipotesis yang keempat adalah menguji hubungan antara konstruk kreativitas terhadap konstruk retensi karyawan. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap konstruk retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun kreativitas penting dalam meningkatkan pengalaman kerja, dampaknya terhadap retensi karyawan tidak selalu signifikan. Kreativitas individu sering kali tidak berhubungan langsung dengan keputusan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, terutama jika karyawan merasa bahwa ide-ide kreatif mereka tidak diapresiasi atau tidak ada kesempatan untuk penerapan ide-ide tersebut dalam konteks yang lebih luas.

Pengaruh retensi karyawan terhadap pengembangan SDM

Pengujian hipotesis yang kelima adalah menguji hubungan antara konstruk retensi karyawan terhadap konstruk pengembangan SDM. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap konstruk pengembangan SDM. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Huselid, M. A. (1995). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang mempengaruhi retensi karyawan, secara langsung berkontribusi terhadap pengembangan SDM. Retensi yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk terus mengembangkan keterampilan karyawan mereka, mengurangi biaya yang diakibatkan oleh turnover, dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Semakin banyak karyawan yang bertahan, semakin besar kesempatan bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan.

Pengaruh inovasi terhadap pengembangan SDM melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi

Pengujian hipotesis yang keenam adalah menguji hubungan antara konstruk inovasi terhadap konstruk pengembangan SDM yang dimediasi oleh retensi karyawan. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk inovasi berpengaruh signifikan terhadap konstruk pengembangan SDM yang dimediasi oleh retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Al-Atwi, A. A., & Al-Harbi, M. (2020). Hasil studi ini menemukan bahwa inovasi dalam praktik SDM, seperti pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi, berdampak pada pengembangan SDM secara keseluruhan melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi. Ketika inovasi diterapkan dengan baik, karyawan cenderung bertahan lebih lama, yang memungkinkan perusahaan untuk berinvestasi lebih dalam pengembangan mereka, sehingga menciptakan peningkatan kompetensi dan kinerja organisasi.

Pengaruh kreativitas terhadap pengembangan SDM melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi

Pengujian hipotesis yang ketujuh adalah menguji hubungan antara konstruk kreativitas terhadap konstruk pengembangan SDM yang dimediasi oleh retensi karyawan. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap konstruk pengembangan SDM yang dimediasi oleh retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kreativitas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, pengaruhnya terhadap pengembangan SDM melalui retensi karyawan tidak selalu signifikan. Jika lingkungan organisasi tidak mendukung ide-ide kreatif, karyawan mungkin merasa frustrasi dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dapat dirangkum sebagai berikut : Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara. Ini menunjukkan bahwa inovasi yang berkelanjutan di dalam perusahaan adalah kunci untuk mengembangkan SDM. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara. Budaya inovasi yang kuat dalam perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara. Kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan SDM di

industri ulos Sumatera Utara. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara. Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi. Kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara melalui retensi karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil ini memberikan gambaran tentang kompleksitas interaksi antara variabel inovasi, kreativitas, retensi karyawan, dan pengembangan SDM dalam industri ulos di Sumatera Utara. Pengelolaan yang efektif dari masing-masing komponen ini dapat membantu pertumbuhan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan kemajuan yang berkelanjutan, pelaku usaha di industri ulos Sumatera Utara ini harus mempertimbangkan secara serius semua elemen ini. Hal ini dapat menjadi dasar bagi para pemangku kepentingan untuk meningkatkan inovasi, kreativitas, retensi karyawan, dan pengembangan SDM di industri ulos Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

- [BPS] Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Indonesia. *BPS-Statistics Indonesia*.
- Adeoye, S. O. & Egwakhe, A. J. (2019). Career development and talent retention in private and public universities in Ogun State, Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 6(4), 1-7.
- Alruwaili, N. F. (2018). Talent management and talent building in upgrading employee performance. *European Journal of Sustainable Development*, 7(1), 98-98.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). *Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework* : Journal of Management.
- Andriani, C., Yamin, M. M., Magrifah, Wahdaniyah & Syamsuddin, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 79-87.
- Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A. & Albassam, W. (2022). The impact of employee development practices on human capital and social capital: the mediating contribution of knowledge management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 1-18.
- Appau, B. K., Marfo-Yiadom, E., & Kusi, L. Y. (2021). Performance implication of talent management and innovative work behaviour in colleges of education in Ghana. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 1-10.
- Coculova, J., Svetozarovova, N., & Bertova, D. (2020). Analysis of Factors Determining the Implementation of Talent Management. *Marketing & Management of Innovations*, 3(1).
- Cooper, Donald R, Pamela S. Schindler (2011), *Metode Riset Bisnis (terjemahan)*, Edisi 9, Volume I, Jakarta : PT Media Global Edukasi.
- Claus, L. (2019). HR disruption Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Friday, E. O. & Sunday, M. (2019). Talent management and workers' commitment: oil & gas firms in Nigeria. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3), 1-15.
- Ghozali, H.I (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L (2017). An update and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management & data system*.
- Hongal, P. & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1):64–71.

- Isman, Y., Hinggo, H. T. & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Cyberloafing, Self Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Pancuran Karya Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3(2), 1-13.
- Kravariti, Foteini and Johnston K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Journal Public Management Review*, 1-21.
- Labolo, M. (2021). The effect of talent management, employee recognition and compensation fairness on organizational performance. *Global and Stochastic Analysis*, 8(2), 213-226.
- Lin, M., & Guo, H. (2023). The impact of organizational trust on employee retention intention: the mediating effects of management innovation and job satisfaction. *The EURASEANs: journal on global socio-economic dynamics*, (5 (42), 103-116.
- Mahapatra, G. P., & Dash, S. (2022). Round table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 34(1), 83-91.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Mohammed, A. A., Baig, A. H. & Gururajan, R. (2020). An examination of talent management processes in Australian higher education. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1271-1299.
- Monteith, L. L., Kittel, J. A., Schneider, A. L., Miller, C. N., Gaeddert, L. A., Holliday, R. & Hoffmire, C. A. (2024). Suicide Among Asian American, Native Hawaiian, and Pacific Islander Veterans: Rates and Methods, 2005–2019. *American journal of preventive medicine*, 66(2), 243-251.
- Obum, O. E., Kelana, B. W. Y., Rahim, N. S. A., Saidi, M. I. & Hishan, S. S. (2023). Testing Effects of Job Satisfaction and OCBs on the Relationship between Talent Management and Talented Employee Turnover for Sustainable Human Resource Development in Healthcare. *Migration Letters*, 20(5), 648-666.
- Othman, A. A. E. & Khalil, M. H. M. (2020). A lean talent management framework for maximizing creativity in architectural design firms. *International Journal of Construction Management*, 20(5), 520-533.
- Panday, Priyanka & Kaur G. 2021. Talent Management and Employee Retention Practices: A Systematic Literature Review and Future Agenda. *Journal Contemp Issues Bus Government*, 27(3), 895–914.
- Reis, I., Sousa, M. J. & Dionísio, A. (2021). Employer branding as a talent management tool: A systematic literature revision. *Sustainability*, 13(19), 10698.
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A. & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: The effect on talent retention. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 1920.
- Rusdian & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kota Waringin. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 104-113.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L. & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104-110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R., Ali, Y., Rafay, M. & Fu, G. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1-14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh. Bandung: Alfabeta.

- Wolor, W, C. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International journal of scientific & technology research*, 9(1):1-7.
- Yener, M. İ., Gurbuz, F. G. & Acar, P. (2017). Development and validation of a talent management measurement instrument. *Journal of Business Economics and Finance*, 6(3), 233-245.
- Yusoff, Z. M., Ismail, N., & Nordin, S. A. (2024). Dataset for five recent years (2019–2023) agarwood essential oil research trends: A bibliometric analysis. *Data in Brief*, 54, 110310.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). *When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice: Academy of Management Journal*.