MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 11 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

MEMBANGUN PERILAKU KREATIF MELALUI TALENT MANAGEMENT: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW TENTANG FAKTOR PENDORONG, MEKANISME, DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA

Farizi Umamah, Sulaiha, Afnan Noviana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trundojoyo Madura

Email: fariziumamah10@gmail.com, sulaihaabcde@gmail.com, afnannoviana183@gmail.com

ABSTRAK

Perubahan pola kerja, percepatan transformasi digital, dan persaingan antarlembaga yang semakin intensif membuat kreativitas karyawan menjadi kemampuan yang penting bagi keberlanjutan kinerja organisasi. Pada saat yang sama, talent management tidak lagi terbatas pada kegiatan merekrut dan mempertahankan pegawai, tetapi telah berkembang menjadi pendekatan strategis untuk mengenali, mengembangkan, menempatkan, memberdayakan, serta mempertahankan individu yang memiliki potensi memberikan nilai bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan mensintesis temuan ilmiah mengenai keterkaitan talent management dengan perilaku kreatif dan inovatif, menelaah faktor pendorong dan mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut, serta mengkaji dampaknya terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) melalui tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, ekstraksi data, dan sintesis tematik dengan mengacu pada prinsip PRISMA. Dari 26 sumber yang dihimpun pada tahap awal, 22 artikel digunakan dalam sintesis utama karena memiliki keterkaitan langsung dengan talent management, kreativitas, innovative work behavior, keterlibatan, pemberdayaan, kepemimpinan, kapabilitas, perilaku adaptif, atau kinerja. Hasil kajian memperlihatkan bahwa praktik talent attraction, pengembangan, penempatan, retensi, pengelolaan karier, dan succession planning dapat menciptakan kondisi yang mendukung perilaku kreatif. Meski demikian, pengaruh tersebut tidak berjalan secara otomatis. Psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, learning orientation, dukungan kepemimpinan, leader-member exchange, kondisi kerja, serta reward dan recognition berperan sebagai mekanisme psikologis dan organisasional yang membantu mengubah potensi talenta menjadi perilaku kreatif dan inovatif. Perilaku tersebut selanjutnya berkaitan dengan peningkatan kinerja, kemampuan beradaptasi, produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Kajian ini menghasilkan kerangka integratif yang menempatkan perilaku kreatif sebagai salah satu strategic behavioral outcome dari talent management.

Kata kunci: Talent Management; Perilaku Kreatif; Creative Work Behavior; Innovative Work Behavior; Psychological Empowerment; Employee Engagement; Systematic Literature Review.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 25 No 11 Tahun 2026

ISSN : 3025-9495

ABSTRACT

Changes in work arrangements, accelerated digital transformation, and intensifying organizational competition have made employee creativity increasingly important for sustaining performance and competitiveness. In parallel, talent management has moved beyond recruitment and retention toward a strategic system for identifying, developing, deploying, empowering, and retaining individuals who can create organizational value. This study synthesizes the literature on the relationship between talent management and employee creative and innovative behavior, identifies the drivers and mechanisms that explain this relationship, and examines its consequences for performance. A Systematic Literature Review (SLR) was conducted through identification, screening, eligibility assessment, data extraction, and thematic synthesis following PRISMA principles. Twenty-six sources were initially identified, and 22 were retained for the main synthesis because they directly addressed talent management, creativity, innovative work behavior, engagement, empowerment, leadership, employee capability, adaptive behavior, or performance. The synthesis indicates that talent attraction, development, deployment, retention, career management, and succession planning can create conditions that support creative behavior. Nevertheless, the relationship is not automatic. Psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, learning orientation, leadership support, leader-member exchange, working conditions, and reward and recognition operate as psychological and organizational mechanisms that translate employee potential into creative and innovative behavior. Such behavior is subsequently associated with performance, adaptability, productivity, innovation, and organizational sustainability. The review therefore proposes an integrative framework that positions creative behavior as a strategic behavioral outcome of talent management.

Keywords: Talent Management; Creative Behavior; Innovative Work Behavior; Psychological Empowerment; Employee Engagement; Systematic Literature Review.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan konsumen, persaingan yang semakin ketat, serta dinamika lingkungan organisasi menuntut perusahaan maupun institusi publik untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan rutin. Organisasi membutuhkan individu yang dapat membaca persoalan dari sudut pandang yang berbeda, merumuskan alternatif penyelesaian, mengembangkan gagasan, dan mengubah gagasan tersebut menjadi cara kerja yang lebih efektif. Karena itu, kreativitas dan perilaku inovatif semakin dipandang sebagai kemampuan penting dalam mendukung kesiapan organisasi menghadapi perubahan.

Dalam konteks manajemen, perilaku kreatif memiliki nilai strategis karena mendorong individu untuk melahirkan pendekatan baru yang dapat memperkuat inovasi dan pertumbuhan organisasi. Prayoga dan Anshori (2024) menekankan bahwa kreativitas dan imajinasi merupakan unsur penting

ISSN : 3025-9495

dalam proses inovasi dan dapat membantu organisasi membangun lingkungan kerja yang menunjang pertumbuhan secara berkelanjutan.

Kreativitas di tempat kerja tidak berhenti pada kemunculan gagasan. Agar memberikan nilai, ide perlu diperkenalkan, memperoleh dukungan, dan akhirnya diterapkan. Tan, van Dun, dan Wilderom (2025) menggambarkan innovative work behavior melalui tiga tahap, yaitu idea generation, idea promotion, dan idea implementation. Temuan mereka juga menunjukkan bahwa dukungan perilaku pemimpin dibutuhkan pada setiap tahap agar gagasan karyawan dapat bergerak dari ranah pemikiran menuju penerapan dalam kegiatan organisasi.

Salah satu pendekatan yang relevan untuk membangun kapasitas tersebut adalah talent management. Pendekatan ini tidak sebatas mencari karyawan berkualitas, melainkan mencakup proses mengenali potensi, mengembangkan kompetensi, menempatkan individu pada posisi yang sesuai, serta mempertahankan talenta yang dinilai penting bagi tujuan organisasi.

Walaupun banyak digunakan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, konsep talent belum memiliki pengertian yang sepenuhnya seragam. Vardi dan Collings (2023), melalui telaah terhadap 192 artikel, menunjukkan adanya sejumlah paradoks dalam pemaknaan talent, seperti inclusive-exclusive, innate-acquired, transferable-context dependent, subject-object, dan input-outcomes. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa talent tidak tepat apabila hanya dipandang sebagai kemampuan bawaan atau sebagai label bagi kelompok pegawai tertentu. Potensi individu juga dapat tumbuh melalui pembelajaran, pengalaman, pemberdayaan, dan kecocokan antara karakter individu dengan konteks pekerjaan.

Perubahan cara pandang tersebut menjadikan talent management semakin dekat dengan agenda pengembangan sumber daya manusia. Putranto et al. (2022) menjelaskan bahwa pengelolaan talenta meliputi upaya menarik, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang tepat untuk mendukung pertumbuhan organisasi. Pada sektor publik, Suparman dan Naibaho (2021) menunjukkan bahwa identifikasi talent dapat mempertimbangkan potensi, kinerja, kompetensi, serta etika dan integritas, kemudian diikuti program pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan talenta.

Persoalannya, manfaat talent management tidak seharusnya hanya diukur melalui tingkat retensi atau peningkatan kinerja. Sejumlah studi mulai menunjukkan bahwa sistem pengelolaan talenta juga dapat berkaitan dengan perilaku kerja yang lebih kreatif. Omar dan Hadi (2025), misalnya, menemukan hubungan antara praktik talent management dan creative work behavior. Dimensi yang dikaji meliputi attracting talent, investing talent, localizing talent, dan retaining talent. Hasil tersebut menguatkan argumen bahwa kreativitas layak ditempatkan sebagai salah satu outcome penting dari praktik talent management.

Temuan serupa diperoleh Nurfadillah, Ramdan, dan Mulia (2026), yang menunjukkan bahwa strategi talent management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan milenial. Pengaruh tersebut terutama terlihat pada praktik rekrutmen, pengembangan, dan retensi. Penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa kondisi mental kerja yang lebih seimbang berkaitan dengan meningkatnya kreativitas karyawan.

Ndau, Hady, dan Kurniawan (2025) menemukan bahwa talent management berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai DIKPORA DIY. Dalam penelitian tersebut, employee involvement dan knowledge management secara parsial tidak menunjukkan pengaruh sekuat talent management. Hasil ini mengindikasikan bahwa desain sistem pengelolaan talenta dapat menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi, meskipun mekanisme pendukung lainnya tetap perlu diperhatikan.

Hubungan antara talent management dan perilaku inovatif menjadi lebih jelas ketika dimensi psikologis ikut dianalisis. Sanusi, Yohana, dan Parimita (2025) menemukan bahwa talent management

ISSN : 3025-9495

berpengaruh positif terhadap innovative work behavior dan psychological empowerment. Psychological empowerment juga terbukti memediasi sebagian hubungan tersebut. Dengan kata lain, program pengelolaan talenta dapat lebih efektif mendorong inovasi ketika karyawan merasa kompeten, memiliki otonomi, memaknai pekerjaannya, serta merasa bahwa tindakannya memberikan dampak.

Keterlibatan karyawan dan pertukaran pengetahuan juga muncul sebagai mekanisme yang relevan. Sabbatho, Mintarti, dan Hidayati (2020) menunjukkan bahwa employee engagement memediasi hubungan talent management dengan employee capability dan hubungan knowledge sharing dengan employee capability. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hasil dari talent management tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan program formal, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan terlibat dan memperoleh pengalaman yang memperluas kapasitasnya.

Dukungan kepemimpinan turut menentukan kualitas proses tersebut. Rahmayanti, Muafi, dan Johan (2024) menemukan bahwa green talent management dan green servant leadership memengaruhi innovative work behavior, yang selanjutnya berkaitan dengan job performance. Green servant leadership bahkan dapat memperkuat hubungan antara green talent management dan innovative work behavior. Pada konteks startup Indonesia, Putri (2025) juga menunjukkan bahwa green talent management berpengaruh positif terhadap green innovative work behavior, dengan kualitas leader-member exchange berperan dalam menjelaskan hubungan tersebut.

Perilaku kreatif bukan hanya merupakan hasil dari praktik pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga dapat menjadi jalur yang menghubungkan faktor individual dan organisasional dengan kinerja. Anshori et al. (2026) menunjukkan bahwa learning orientation, knowledge sharing, dan reputasi kepemimpinan berkaitan dengan creative behavior, sedangkan creative behavior berhubungan positif dengan employee performance. Reward dalam penelitian tersebut tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan kinerja, tetapi memperkuat hubungan antara creative behavior dan performance.

Pada industri asuransi, Anshori, Eliana, dan Suaedi (2022) juga menemukan keterkaitan learning orientation, knowledge sharing, dan motivation dengan creative behavior serta kinerja agen. Temuan tersebut menguatkan pandangan bahwa kreativitas muncul ketika kemampuan individual, proses pembelajaran, interaksi sosial, dan dukungan organisasi saling melengkapi.

Namun, hasil penelitian mengenai talent management belum sepenuhnya konsisten. Basuki dan Marliyana (2021) menemukan bahwa talent management pada konteks yang mereka teliti justru berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara OCB dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang lebih positif. Perbedaan ini menandakan bahwa keberadaan sistem talent management belum tentu langsung menghasilkan outcome yang diharapkan tanpa mempertimbangkan konteks dan mekanisme pendukungnya.

Berdasarkan pemetaan awal, penelitian talent management masih banyak menempatkan retention, capability, engagement, dan performance sebagai outcome utama. Sementara itu, kajian creative atau innovative work behavior lebih sering menyoroti leadership, motivation, knowledge sharing, dan empowerment secara terpisah. Karena hubungan kedua rumpun kajian tersebut masih tersebar di berbagai sektor dan model penelitian, studi ini menggunakan Systematic Literature Review untuk mengintegrasikan temuan yang ada dengan menempatkan perilaku kreatif sebagai strategic behavioral outcome dari talent management.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN KERANGKA

2.1 Talent Management

Talent management dapat dipahami sebagai pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan,

ISSN : 3025-9495

dan menyiapkan suksesi individu yang memiliki potensi strategis bagi organisasi. Putranto et al. (2022) menempatkan attraction, recruitment, development, dan retention sebagai unsur penting dalam proses tersebut. Mujibi dan Azmy (2024) juga memandang talent management sebagai strategi berkelanjutan yang menghubungkan pengelolaan SDM dengan sasaran bisnis, termasuk melalui rekrutmen, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, retensi, dan succession planning.

Pada sektor publik, Suparman dan Naibaho (2021) memperlihatkan bahwa penetapan talent tidak hanya didasarkan pada kinerja yang telah dicapai, tetapi juga dapat memasukkan unsur potensi, kompetensi, etika, dan integritas. Dengan demikian, talent berkaitan dengan kapasitas individu saat ini sekaligus kemungkinan perkembangan dan kontribusinya pada posisi strategis di masa mendatang.

2.2 Perilaku Kreatif dan Innovative Work Behavior

Perilaku kreatif mengacu pada kecenderungan individu untuk menghasilkan ide yang baru dan berguna, meninjau persoalan dari perspektif yang berbeda, serta menemukan alternatif penyelesaian yang bernilai bagi pekerjaan. Dalam konteks organisasi, konsep ini beririsan dengan innovative work behavior karena inovasi tidak hanya menuntut penciptaan ide, tetapi juga upaya memperkenalkan dan menerapkannya. Tan et al. (2025) merangkum proses tersebut melalui tiga tahapan, yaitu idea generation, idea promotion, dan idea implementation.

Omar dan Hadi (2025) menggambarkan creative work behavior sebagai kemampuan individu melepaskan diri dari pola pikir yang terlalu konvensional melalui fluency, flexibility, dan originality. Perilaku tersebut memiliki arti penting karena dapat mendorong penggunaan ide, prosedur, praktik, atau kebijakan baru yang meningkatkan efektivitas sekaligus mendukung keberlanjutan organisasi.

2.3 Research Gap dan Novelty

Literatur yang dianalisis memperlihatkan beberapa celah penelitian. Pertama, sebagian besar kajian talent management masih menempatkan employee performance, retention, productivity, engagement, atau capability sebagai hasil utama. Kedua, studi tentang kreativitas lebih sering menelaah leadership, motivation, knowledge sharing, empowerment, atau reward secara terpisah dan belum selalu mengaitkannya dengan sistem talent management. Ketiga, belum terdapat pola yang benar-benar seragam mengenai mekanisme yang mengubah praktik talent management menjadi perilaku kreatif. Keempat, bukti empiris menunjukkan hasil yang bervariasi, mulai dari pengaruh positif hingga hubungan yang lemah, tidak signifikan, atau negatif pada outcome tertentu.

Kebaruan kajian ini berada pada upaya menyusun kerangka sintesis yang menghubungkan Talent Management Practices, Individual Resources, Psychological and Social Mechanisms, Creative/Innovative Work Behavior, serta Employee and Organizational Outcomes. Dengan struktur tersebut, pembahasan tidak berhenti pada pertanyaan apakah talent management berkaitan dengan kreativitas, tetapi juga menelusuri proses pembentukannya, faktor yang menjembatani atau memperkuat hubungan, serta konsekuensi yang muncul terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Pendekatan tersebut dipilih karena kajian tidak hanya merangkum hasil penelitian terdahulu, tetapi juga melakukan identifikasi, seleksi, pengelompokan, perbandingan, dan sintesis temuan secara terstruktur. Proses review mengikuti prinsip PRISMA melalui tahapan identification, screening, eligibility, dan inclusion.

Penggunaan pendekatan ini sejalan dengan Anshori dan Rahmawati (2025), yang menerapkan protokol PRISMA untuk mengkaji praktik HRM dalam konteks hybrid work, serta Khaira (2025), yang

ISSN : 3025-9495

menggunakan SLR untuk memetakan strategi talent management dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

3.2 Strategi Pencarian dan Kata Kunci

Corpus awal penelitian berasal dari referensi ilmiah yang telah dihimpun penulis. Agar proses penelusuran tetap berada dalam ruang lingkup tema, kata kunci disusun dengan menggabungkan istilah utama talent management dengan istilah yang berkaitan dengan kreativitas dan perilaku inovatif. Kombinasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- ("talent management" OR "talent management practices" OR "green talent management") AND ("creative behavior" OR "creative work behavior" OR "employee creativity" OR "innovative work behavior").
- ("talent development" OR "talent retention" OR "talent attraction" OR "talent deployment") AND ("creativity" OR "innovation" OR "innovative behavior").
- Istilah pendukung meliputi psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, leadership, leader-member exchange, reward, employee capability, adaptive work behavior, dan employee performance.

Publikasi utama yang digunakan berada pada rentang 2020-2026 dan berbahasa Indonesia atau Inggris.

3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Aspek	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Tahun	2020-2026	Sebelum 2020
Fokus	Talent management, creative/innovative behavior, atau mekanisme yang relevan	Tidak terkait PSDM/HRM
Jenis publikasi	Artikel ilmiah, empirical study, literature review/SLR	Artikel populer atau nonilmiah
Bahasa	Indonesia atau Inggris	Bahasa lain
Akses	Full text tersedia	Hanya abstrak
Relevansi	Membahas talent, creativity, innovation, capability, engagement, empowerment, leadership, atau performance	Tidak memiliki keterkaitan substantif dengan fokus kajian

Tabel 1. Kriteria inklusi dan eksklusi

3.4 Proses Seleksi Literatur

Berdasarkan corpus yang tersedia, tahap identifikasi menghasilkan 26 dokumen ilmiah. Seluruh dokumen kemudian diperiksa melalui judul, abstrak, variabel, metode, dan tingkat relevansinya dengan tema. Empat artikel yang terutama membahas artificial intelligence, digital leadership, hybrid work, dan Human Resource Analytics diposisikan sebagai sumber kontekstual. Sebanyak 22 artikel yang memiliki keterkaitan lebih langsung dengan talent management, kreativitas, perilaku inovatif, mekanisme psikologis, atau kinerja digunakan dalam sintesis utama.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Gambar 1. Alur Seleksi Literatur Berbasis PRISMA

Identification: 26 dokumen ilmiah teridentifikasi
↓
Screening: 26 dokumen diperiksa berdasarkan judul, abstrak, variabel, metode, dan relevansi
↓
Eligibility: 4 artikel ditempatkan sebagai literatur kontekstual/pelengkap
↓
Included: 22 artikel masuk dalam sintesis tematik utama

3.5 Ekstraksi dan Analisis Data

Informasi dari setiap artikel diekstraksi berdasarkan identitas penulis dan tahun publikasi, konteks penelitian, variabel utama, metode, bentuk praktik talent management, antecedent perilaku kreatif, mediator atau moderator, creative/innovative work behavior, outcome, dan temuan utama. Selanjutnya, data dianalisis melalui thematic synthesis dan dikelompokkan ke dalam enam tema, yaitu: (1) Talent Management Practices, (2) Individual Resources, (3) Psychological Mechanisms, (4) Social and Leadership Mechanisms, (5) Creative and Innovative Work Behavior, dan (6) Employee and Organizational Outcomes.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Pemetaan Studi Utama

Penulis	Tahun	Fokus	Temuan Utama
Sayyam et al.	2020	TM -> Innovative Work Behavior	Talent management berkaitan dengan IWB; transformational leadership memperkuat hubungan tersebut.
Sabbatho et al.	2020	TM -> Engagement -> Capability	Employee engagement berperan sebagai mediator antara talent management dan employee capability.
Oktavia & Anshori	2021	Creative behavior	Kreativitas dipengaruhi oleh dorongan internal dan faktor eksternal dari lingkungan kerja.
Suparman & Naibaho	2021	Talent management sektor publik	Pemilihan dan pengembangan talent mempertimbangkan potensi, kompetensi, kinerja, serta integritas.
Basuki & Marliyana	2021	TM -> Performance	Pada konteks yang diteliti, talent management menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja.
Anshori et al.	2022	Learning & knowledge sharing -> creative behavior	Learning orientation dan knowledge sharing berkaitan dengan creative behavior yang selanjutnya berhubungan dengan performance.
Putranto et al.	2022	Talent management sektor publik	Pengelolaan talenta menekankan attraction, recruitment, development, dan retention.
Vardi & Collings	2023	Konsep talent	Talent dipahami sebagai konstruk yang multidimensional dan sangat bergantung pada konteks.
Masruroh et al.	2023	TM & knowledge management -> performance	Talent management berpengaruh positif terhadap performance, sedangkan knowledge management menunjukkan hasil yang berbeda secara parsial.
Rahmayanti et al.	2024	Green TM -> IWB -> Performance	Innovative work behavior menjadi jalur penting yang menghubungkan green talent management dengan kinerja.
Prayoga & Anshori	2024	Creative behavior	Kreativitas berkaitan dengan inovasi, imajinasi, dan upaya membangun lingkungan kerja yang mendukung.
Nilhar & Mauludin	2024	TM, knowledge sharing, engagement	Talent management berkaitan dengan engagement dan pengembangan employee capability.
Mujibi & Azmy	2024	TM -> company performance	Talent management mendukung kinerja, inovasi, serta pembentukan budaya kerja.
Tan et al.	2025	Leadership -> IWB	Envisioning, energizing, dan enabling membantu mendorong idea generation, promotion, dan implementation.
Omar & Hadi	2025	TM practices -> Creative behavior	Attraction, investment, localization, dan retention memiliki keterkaitan dengan creative work behavior.
Putri	2025	Green TM -> GIWB	Leader-member exchange berperan dalam hubungan green talent management dan green innovative work behavior.
Ndau et al.	2025	TM -> Innovative behavior	Talent management berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.
Khaira	2025	SLR talent management	Talent management berkaitan dengan retensi, produktivitas, serta inovasi organisasi.
Sanusi et al.	2025	TM -> Empowerment -> IWB	Psychological empowerment memediasi sebagian pengaruh talent management terhadap innovative work behavior.
Nurfadillah et al.	2026	TM -> Employee creativity	Rekrutmen, pengembangan, dan retensi yang efektif mendukung kreativitas karyawan milenial.

ISSN : 3025-9495

Penulis	Tahun	Fokus	Temuan Utama
Amri et al.	2026	TM -> Adaptive behavior	Talent management berpengaruh positif terhadap adaptive work behavior.
Anshori et al.	2026	Creative behavior -> Performance	Creative behavior menjadi mekanisme penting yang menghubungkan sejumlah antecedent dengan employee performance.

Tabel 2. Pemetaan studi utama dalam sintesis

4.2 Sintesis Tematik

Hasil sintesis menunjukkan pola yang relatif konsisten. Talent management menyediakan struktur untuk mengelola individu melalui attraction, development, placement, career management, retention, dan succession planning. Praktik tersebut membentuk sumber daya individual berupa kompetensi, pengetahuan, learning capability, pengalaman, dan self-efficacy. Namun, kapasitas individual baru lebih mungkin berkembang menjadi kreativitas ketika ditunjang oleh mekanisme psikologis dan sosial, khususnya psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, leadership support, leader-member exchange, reward, dan supportive work environment.

Pada tingkat perilaku, kreativitas dan inovasi berlangsung melalui proses generation, promotion, dan implementation of ideas. Ketika ide berhasil diterapkan, dampaknya dapat terlihat dalam bentuk adaptive work behavior, employee capability, employee performance, productivity, organizational innovation, competitiveness, dan sustainability.

5. PEMBAHASAN

5.1 Talent Management sebagai Fondasi Perilaku Kreatif

Literatur yang ditelaah menunjukkan bahwa talent management berfungsi sebagai sistem yang menyediakan peluang, sumber daya, dan jalur pengembangan bagi individu. Praktik yang paling sering muncul mencakup talent attraction, recruitment and selection, talent development, talent investment, placement atau localization, career development, talent retention, serta succession planning.

Omar dan Hadi (2025) secara langsung mengaitkan attracting, investing, localizing, dan retaining talent dengan creative work behavior. Nurfadillah et al. (2026) juga menunjukkan bahwa rekrutmen, pengembangan, dan retensi yang dikelola secara efektif berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan milenial. Dengan demikian, inti talent management bukan hanya memperoleh individu terbaik, tetapi juga membangun sistem yang memungkinkan potensi mereka dimanfaatkan secara kreatif.

5.2 Talent Development dan Individual Resources

Pengembangan talenta memperluas pengetahuan, keterampilan, kemampuan memecahkan masalah, dan rasa percaya diri karyawan. Individu yang mendapatkan pengalaman belajar lebih beragam memiliki bekal yang lebih besar untuk mengenali masalah, menemukan informasi yang relevan, menghubungkan berbagai pengetahuan, menilai alternatif, dan merumuskan gagasan baru.

Sejumlah penelitian menunjukkan keterkaitan learning orientation dan knowledge sharing dengan creative behavior. Pada sektor perbankan, kedua variabel tersebut berhubungan signifikan dengan creative behavior (Anshori et al., 2026). Pada industri asuransi, learning orientation, knowledge sharing, dan motivation juga dikaitkan dengan creative behavior serta kinerja (Anshori, Eliana, & Suaedi, 2022). Pola ini dapat diringkas sebagai Talent Development -> Knowledge and Competence -> Creative Capacity -> Creative Behavior.

5.3 Psychological Empowerment sebagai Mekanisme Utama

Salah satu hasil penting dari sintesis ini adalah bahwa program talent management tidak cukup apabila hanya berhenti pada pelatihan. Karyawan juga perlu merasakan bahwa pekerjaannya bermakna,

ISSN : 3025-9495

dirinya memiliki kompetensi, mempunyai ruang untuk menentukan tindakan, dan mampu memengaruhi hasil pekerjaan.

Sanusi et al. (2025) menunjukkan bahwa talent management berpengaruh terhadap psychological empowerment, sementara psychological empowerment meningkatkan innovative work behavior dan memediasi hubungan talent management dengan IWB. Jalur tersebut dapat diringkas menjadi Talent Management -> Psychological Empowerment -> Innovative Work Behavior. Hal ini menjelaskan bahwa keberadaan seseorang di dalam talent pool belum cukup; kreativitas akan lebih mungkin muncul ketika talenta tersebut benar-benar merasa diberdayakan.

5.4 Employee Engagement sebagai Jalur Pengembangan Talent

Employee engagement menggambarkan keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Sabbatho et al. (2020) menemukan bahwa employee engagement memediasi hubungan talent management dengan employee capability. Karyawan yang terlibat cenderung lebih aktif mengikuti pengembangan, mencari pengalaman baru, bekerja sama, bertukar gagasan, memberikan usaha tambahan, dan mencoba pendekatan kerja yang berbeda.

Meski demikian, pengaruh engagement tidak selalu bersifat langsung. Ndau et al. (2025) tidak menemukan pengaruh parsial yang signifikan antara employee involvement dan innovative behavior, sementara talent management tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan tersebut mengisyaratkan bahwa engagement lebih tepat dilihat sebagai kondisi pendukung atau mekanisme proses, bukan sebagai penjelas tunggal kreativitas.

5.5 Knowledge Sharing dan Learning Orientation

Kreativitas umumnya membutuhkan kombinasi informasi dan pengalaman. Melalui knowledge sharing, karyawan dapat memperoleh sudut pandang baru, belajar dari pengalaman rekan, memanfaatkan solusi yang pernah digunakan, dan memahami pengetahuan lintas fungsi. Sejumlah studi menemukan hubungan positif antara knowledge sharing dan creative behavior, tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa knowledge management tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap innovative behavior.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan pengetahuan saja belum tentu memunculkan kreativitas. Dampaknya sangat mungkin bergantung pada kemauan untuk berbagi, kualitas interaksi, dan adanya keleluasaan untuk menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan. Dengan demikian, availability of knowledge, willingness to share, dan autonomy to apply knowledge perlu dipertimbangkan secara bersamaan.

5.6 Kepemimpinan sebagai Katalis Kreativitas

Talenta memerlukan dukungan sosial dan organisasional agar gagasan dapat berkembang hingga tahap implementasi. Tan et al. (2025) menemukan tiga kelompok perilaku pemimpin, yaitu Envisioning, Energizing, dan Enabling. Ketiganya membantu mendorong idea generation, idea promotion, dan idea implementation.

Dalam konteks green talent management, dukungan pemimpin juga terbukti memperkuat hubungan talent management dan innovative work behavior. Karena itu, pengaruh talent management terhadap kreativitas cenderung lebih kuat ketika pemimpin menyediakan arah, motivasi, sumber daya, dan dukungan terhadap proses percobaan maupun implementasi ide.

5.7 Leader-Member Exchange

Selain karakter kepemimpinan, kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota juga menentukan ruang bagi kreativitas. Putri (2025) menunjukkan bahwa leader-member exchange berperan dalam hubungan green talent management dengan green innovative work behavior pada startup Indonesia.

ISSN : 3025-9495

Hubungan yang dibangun atas dasar trust, communication, support, dan mutual respect dapat menciptakan rasa aman yang mendorong karyawan lebih berani menyampaikan, mengembangkan, dan memperjuangkan ide.

5.8 Reward sebagai Reinforcement

Reward sering diposisikan sebagai alat untuk mendorong kinerja dan kreativitas. Namun, hasil penelitian perbankan menunjukkan bahwa reward tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan employee performance. Sebaliknya, reward memperkuat hubungan antara creative behavior dan performance (Anshori et al., 2026). Temuan ini mengisyaratkan bahwa penghargaan lebih efektif ketika digunakan untuk mengakui kontribusi kreatif yang nyata daripada hanya menjadi insentif kerja rutin.

Oleh karena itu, recognition dapat diarahkan pada kualitas ide, keberanian melakukan eksperimen, perbaikan proses, problem solving, serta keberhasilan membawa innovation implementation ke dalam pekerjaan sehari-hari.

5.9 Kondisi Mental dan Lingkungan Kerja

Kompetensi tinggi tidak otomatis menghasilkan kreativitas ketika karyawan bekerja di bawah tekanan yang tidak terkelola. Nurfadillah et al. (2026) menemukan bahwa kondisi mental kerja yang ditandai oleh beban kerja yang lebih seimbang, tuntutan mental yang dapat dikelola, dan tekanan psikologis yang terkendali berkaitan positif dengan kreativitas. Temuan ini memperlihatkan bahwa kreativitas lahir dari interaksi antara talent, capability, psychological condition, dan organizational support.

5.10 Talent Management dan Adaptive Work Behavior

Perilaku kreatif memiliki keterkaitan dengan kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap perubahan. Amri et al. (2026) menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptive work behavior. Bersama work engagement, kedua variabel menjelaskan 74,8% variasi adaptive work behavior pada konteks penelitian tersebut. Kemampuan adaptif mencakup kesiapan menghadapi perubahan, mengelola tekanan, menyelesaikan masalah, serta terus belajar ketika tuntutan pekerjaan berubah.

5.11 Perilaku Kreatif sebagai Jembatan Menuju Kinerja

Kreativitas memperoleh nilai organisasi ketika gagasan baru menghasilkan perubahan, perbaikan, atau solusi yang dapat diterapkan. Rahmayanti et al. (2024) menunjukkan bahwa innovative work behavior berkontribusi terhadap job performance dan menjadi salah satu mekanisme dalam hubungan green talent management dengan performance.

Studi pada sektor perbankan juga memperlihatkan bahwa creative behavior berhubungan positif dengan employee performance dan memediasi beberapa hubungan antara antecedent dan kinerja. Dari berbagai temuan tersebut, jalur Talent Management -> Creative Behavior -> Employee Performance menjadi salah satu pola yang paling menonjol dalam sintesis.

6. KERANGKA KONSEPTUAL HASIL SLR

Berdasarkan sintesis seluruh artikel, hubungan antarkomponen dapat diringkas ke dalam lima tahap berikut:

- Tahap 1 - Talent Management Practices: talent attraction, selection, development, placement/deployment, career and succession management, serta talent retention.
- Tahap 2 - Individual Resources: competence, knowledge, learning capability, experience, dan self-efficacy.

ISSN : 3025-9495

- Tahap 3 - Psychological and Social Mechanisms: psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, leadership support, leader-member exchange, reward and recognition, serta supportive work environment.
- Tahap 4 - Creative/Innovative Work Behavior: idea generation, idea promotion, dan idea implementation.
- Tahap 5 - Outcomes: adaptive work behavior, employee capability, employee performance, productivity, organizational innovation, competitiveness, dan sustainability.

Talent Management -> Empowerment / Engagement / Knowledge / Leadership -> Creative & Innovative Work Behavior -> Performance & Organizational Innovation

7. TEMUAN UTAMA

- Secara umum, talent management menunjukkan kecenderungan positif terhadap kreativitas dan innovative work behavior.
- Development dan retention merupakan praktik talent management yang paling konsisten muncul dalam literatur yang dianalisis.
- Psychological empowerment menjadi salah satu mekanisme yang paling kuat dalam menjelaskan perubahan potensi talenta menjadi innovative work behavior.
- Kepemimpinan dan kualitas hubungan atasan-bawahan menentukan seberapa jauh gagasan karyawan memperoleh dukungan untuk dikembangkan dan diterapkan.
- Employee engagement, knowledge sharing, reward, dan kondisi kerja bertindak sebagai mekanisme pendukung, meskipun kekuatan pengaruhnya berbeda antarkonteks.
- Creative/innovative behavior menjadi jalur penting yang menghubungkan investasi organisasi dalam talent management dengan employee performance dan organizational outcomes.

8. IMPLIKASI TEORETIS

Hasil kajian menunjukkan bahwa talent management sebaiknya tidak hanya dipelajari melalui outcome tradisional seperti retention dan performance. Creative behavior perlu dipertimbangkan sebagai strategic behavioral outcome karena perilaku tersebut menjelaskan bagaimana potensi dan sumber daya yang dibangun organisasi dapat diterjemahkan menjadi kontribusi baru dalam pekerjaan.

Hubungan antara talent management dan performance juga tidak selalu tepat dipandang sebagai jalur langsung. Berdasarkan hasil sintesis, model yang lebih komprehensif adalah TM -> psychological/social mechanism -> creative behavior -> performance. Pola ini menempatkan kondisi psikologis dan sosial sebagai mekanisme yang menjelaskan kapan dan bagaimana pengelolaan talenta menghasilkan kinerja.

Kajian ini juga mendukung pandangan bahwa talent bukan semata-mata karakteristik individual, melainkan berkembang melalui interaksi antara individu dan sistem organisasi. Psychological empowerment, engagement, leadership, dan knowledge sharing dapat menjadi jembatan antara kajian strategic HRM dan organizational behavior.

9. IMPLIKASI PRAKTIS

Bagi organisasi, hasil SLR ini menunjukkan bahwa program talent management tidak seharusnya hanya diarahkan pada pencarian high performer, pengisian talent pool, dan mempertahankan karyawan terbaik. Sistem tersebut perlu dirancang agar talenta memiliki kesempatan berkembang menjadi kontributor yang kreatif dan inovatif.

- memberikan akses pada pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan;
- menyediakan ruang yang aman untuk mencoba metode atau pendekatan baru;
- memperkuat autonomy dan psychological empowerment;

ISSN : 3025-9495

- mendorong knowledge sharing serta kolaborasi lintas fungsi;
- menyediakan leadership support dan psychological safety;
- memberikan reward dan recognition atas ide serta improvement yang bernilai;
- membangun jalur karier dan succession planning yang transparan; dan
- menilai efektivitas talent management melalui indikator kreativitas dan inovasi.

Dengan pendekatan tersebut, ukuran keberhasilan talent management dapat diperluas dari sekadar retensi dan kinerja menjadi indikator seperti jumlah dan kualitas ide, innovation participation, problem-solving behavior, adaptive behavior, implementation of ideas, serta dampak dari inisiatif tersebut terhadap hasil kerja.

10. AGENDA PENELITIAN MASA DEPAN

Hasil pemetaan literatur menunjukkan beberapa arah yang masih terbuka untuk dikembangkan. Pertama, penelitian berikutnya dapat memperdalam jalur Talent Management -> Psychological Empowerment -> Creative/Innovative Work Behavior untuk memastikan konsistensi mekanisme tersebut pada sektor dan karakteristik pekerja yang berbeda.

Kedua, psychological safety masih relatif terbatas ketika dikaji secara langsung dalam hubungan talent management dan creativity. Variabel ini penting karena keberanian menyampaikan ide sangat mungkin dipengaruhi oleh persepsi atas risiko sosial dan dukungan lingkungan kerja.

Ketiga, studi dapat membandingkan inclusive dan exclusive talent management untuk melihat apakah perbedaan cara mendefinisikan talent menghasilkan respons kreativitas yang berbeda pada kelompok karyawan. Perbandingan ini relevan dengan perdebatan mengenai siapa yang seharusnya masuk ke dalam talent pool.

Keempat, digital talent management dapat menjadi agenda yang semakin penting, terutama terkait AI-based talent identification, people analytics, digital learning, dan personalized talent development. Dalam konteks tersebut, Human Resource Analytics dapat membantu organisasi mengenali pola perilaku, memprediksi performance dan retention, serta mendukung keputusan pengembangan talent (Anshori, Pradini, & Aulia, 2026).

Kelima, penelitian dapat membandingkan transformational, servant, inclusive, dan digital leadership, maupun leader-member exchange, untuk memahami bentuk kepemimpinan yang paling efektif dalam mengubah program talent management menjadi kreativitas. Selain itu, perbedaan generasi dan sektor juga perlu diperluas melalui perbandingan Gen X, Millennial, dan Gen Z, serta sektor perbankan, publik, kesehatan, manufaktur, startup, pendidikan, dan teknologi.

11. KETERBATASAN PENELITIAN

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, corpus penelitian berasal dari literatur yang telah dihimpun penulis sehingga belum dapat dianggap mewakili seluruh publikasi internasional mengenai talent management dan creative behavior.

Kedua, istilah yang digunakan oleh penelitian terdahulu tidak sepenuhnya seragam. Beberapa studi menggunakan creative behavior, employee creativity, creative work behavior, innovative work behavior, green innovative work behavior, atau adaptive work behavior. Perbedaan istilah dan konstruk tersebut dapat memunculkan variasi dalam cara hasil penelitian ditafsirkan.

Ketiga, banyak studi yang dianalisis menggunakan desain cross-sectional sehingga belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kreativitas dalam jangka panjang. Selain itu, variasi negara, sektor, generasi, dan karakteristik organisasi menyebabkan hasil perlu digeneralisasikan secara hati-hati.

ISSN : 3025-9495

Keempat, penelitian ini tidak melakukan meta-analysis sehingga belum menghitung pooled effect size. Karena itu, hasil SLR lebih tepat dibaca sebagai sintesis pola dan mekanisme yang muncul dalam literatur, bukan sebagai estimasi ukuran pengaruh secara agregat.

12. KESIMPULAN

Systematic Literature Review ini menunjukkan bahwa talent management memiliki peran penting dalam membangun perilaku kreatif dan inovatif karyawan. Fungsi talent management tidak hanya terletak pada kemampuan organisasi menarik dan mempertahankan individu berpotensi, tetapi juga pada bagaimana organisasi menyediakan kesempatan bagi talenta untuk memperluas pengetahuan, kompetensi, pengalaman, serta kemampuan menghasilkan solusi baru.

Sintesis literatur juga memperlihatkan bahwa hubungan talent management dengan creative behavior tidak bekerja secara otomatis. Psychological empowerment, employee engagement, knowledge sharing, learning orientation, leadership support, leader-member exchange, reward, dan kondisi lingkungan kerja menentukan apakah potensi individu dapat berkembang menjadi perilaku kreatif.

Di antara mekanisme tersebut, psychological empowerment terlihat sebagai salah satu jalur yang paling menjanjikan. Program talent management dapat meningkatkan rasa kompeten, bermakna, mandiri, dan berpengaruh, yang kemudian mendorong karyawan menghasilkan serta mengimplementasikan gagasan baru. Kepemimpinan juga memiliki fungsi strategis karena pemimpin menyediakan visi, dukungan, sumber daya, legitimasi, dan psychological safety yang dibutuhkan karyawan sejak tahap generation hingga implementation.

Perilaku kreatif pada akhirnya berkaitan dengan adaptive behavior, capability, performance, productivity, innovation, competitiveness, dan sustainability. Oleh karena itu, keberhasilan talent management tidak seharusnya hanya dievaluasi melalui jumlah talenta yang direkrut atau dipertahankan. Evaluasi juga perlu melihat sejauh mana sistem tersebut mampu mengubah potensi karyawan menjadi kontribusi kreatif yang memberi nilai nyata bagi organisasi.

Berdasarkan keseluruhan temuan, penelitian ini menempatkan perilaku kreatif sebagai strategic behavioral outcome of talent management. Perspektif tersebut memperluas fungsi talent management dari sistem pengelolaan individu berpotensi tinggi menjadi mekanisme strategis untuk membentuk sumber daya manusia yang mampu belajar, beradaptasi, berkreasi, berinovasi, dan mendukung keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, R. I. N., Rasyid, R. A., & Asia, N. (2026). Pengaruh keterikatan kerja dan manajemen talenta terhadap perilaku kerja adaptif karyawan pada PT Astra Honda Motor Mamuju. Jurnal Kolaborasi Sains dan Ilmu Terapan, 5(1), 181-190.

Anshori, M. I., Eliana, A., & Suaedi, F. (2022). Creative behavior mediates learning orientation, knowledge sharing, motivation on insurance: Study on 15 big insurance companies in Indonesia. Journal of Research in Social Science and Economics Management, 1(10), 1635-1648.

Anshori, M. I., Hosnaidah, Hartatik, S. P., Judijanto, L., Jamilati, N., & Salsabila, S. N. (2026). Determinants of employee performance in the banking sector: The mediating role of creative behavior and the moderating role of reward. Fundamental and Applied Management Journal, 4(3). https://doi.org/10.66314/famj.v4i3.1099

Anshori, M. I., Pradini, A., & Aulia, U. (2026). Human resource analytics and decision-making effectiveness: A conceptual review. Berajah Journal, 6(3), 874-886. https://doi.org/10.47353/bj.v6i3.666

Anshori, M. I., & Hasanah, M. (2026). Digital leadership competencies and organizational adaptability in uncertain economies. International Journal of Economic Literature, 3(11), 1211-1225.

Anshori, M. I., & Rahmawati, S. N. E. (2025). Hybrid work in emerging economies: A PRISMA-guided review of HRM practices and performance impacts. International Journal of Society Reviews, 2(11), 2145-2162.

ISSN : 3025-9495

Basuki, K., & Marliyana, D. (2021). Pengaruh talent management dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Media Manajemen Jasa, 9(1).

Khaira, N. (2025). Strategi talent management dalam meningkatkan kinerja organisasi: Kajian literatur. JHR 247: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).

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.

Mujibi, A., & Azmy, A. (2024). Talent management sebagai penunjang kinerja perusahaan. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan, 4(2), 117-127. https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.267

Ndau, A., Hady, S., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh keterlibatan karyawan, knowledge management, dan talent management terhadap perilaku inovatif. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 14(2), 564-578.

Nilhar, N. N., & Mauludin, H. (2024). Dampak talent management dan knowledge sharing terhadap kapabilitas karyawan melalui employee engagement di PT Barokah Perkasa Grup, Kalimantan Timur. JPRO, 5(3).

Nurfadillah, M. F., Ramdan, A. M., & Mulia, F. (2026). Strategi manajemen talenta dan mental kerja dalam meningkatkan kreatifitas karyawan milenial di Perumda BPR Sukabumi. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6(2), 706-716.

Oktavia, R. D. A., & Anshori, M. I. (2021). Perilaku kreatif karyawan dalam mempertahankan kinerja pada masa new normal di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 1(3), 275-283.

Omar, I. M. B., & Hadi, B. H. (2025). The role of talent management practices in enhancing the creative work behavior of employees. International Journal of Economics and Management Sciences, 2(1), 263-275. https://doi.org/10.61132/ijems.v2i1.461

Prayoga, M., & Anshori, M. I. (2024). Eksplorasi dunia perilaku kreatif: Inovasi, imajinasi, dan pengaruhnya dalam kehidupan sehari-hari. Kajian Ekonomi dan Akuntansi Terapan, 1(3), 53-65. https://doi.org/10.61132/keat.v1i3.286

Putri, N. E. S. (2025). The influence of green talent management on green innovative work behavior with leader-member exchange as mediating variables at startup in Indonesia. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(6), 11-22.

Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen talenta pada sektor publik: Sebuah studi literatur serta arah model kajian untuk masa depan. JPRO, 3(2), 176-211.

Rahmayanti, R., Muafi, & Johan, A. (2024). Does innovative work behavior matter for performance? Green talent management and green servant leadership in the healthcare industry. Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 15(1), 85-100. https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.21346

Sabbatho, K., Mintarti, S., & Hidayati, T. (2020). Employee engagement sebagai variabel mediasi antara talent management, knowledge sharing dan employee capability. DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 14(2), 151-167.

Sanusi, A. S., Yohana, C., & Parimita, W. (2025). Modeling the drivers of innovative work behavior: The influence of talent management and psychological empowerment through structural equation modeling. International Journal of Current Science Research and Review, 8(10), 5215-5226. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i10-32

Sayyam, Adil, M., & Hamayun, M. (2020). The role of talent management practices on employee innovative work behaviour: Moderating role transformational leadership. International Review of Management and Business Research, 9(4), 338-346.

Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen talenta di pemerintah daerah: Studi eksploratori penerapan kebijakan manajemen talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Jurnal Borneo Administrator, 17(1), 111-130. https://doi.org/10.24258/jba.v17i1.718

Tan, A. B. C., van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. M. (2025). What leader behaviors evoke employee innovative work behavior in Asia? Validation of a new survey scale. Journal of Management & Organization, 31, 144-172. https://doi.org/10.1017/jmo.2024.32

Vardi, S., & Collings, D. G. (2023). What's in a name? Talent: A review and research agenda. Human Resource Management Journal, 33, 660-682. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12500