AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Strategi Manajemen Talenta dan Mental Kerja dalam Meningkatkan Kreatifitas Karyawan Milenial di Perumda BPR Sukabumi

Muhammad Fadhlan Nurfadillah[1], Asep Muhammad Ramdan[2], Faizal Mulia Z[3]
Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia
mr37ramdan@ummi.ac.id[2], faizal_88@ummi.ac.id[3]
Email Korespondensi : fadhlanbeltrame@gmail.com[1]

Submitted: 25th December 2025 | **Edited**: 26th January 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Nurfadillah, M. F., Ramdan, A. M., & Mulia Z, 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.

ABSTRACT

The banking sector faces increasing challenges in managing millennial employees who dominate today's workforce, particularly in maintaining creativity amid performance fluctuations. Perumda BPR Sukabumi has experienced inconsistencies in employee performance and attendance, indicating potential issues related to talent management practices and work mental conditions. This study aims to examine the influence of talent management strategy and work mental condition on the creativity of millennial employees. A quantitative research design with descriptive and associative approaches was employed. Data were collected through a semantic differential scale questionnaire distributed to 35 millennial employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that talent management strategy has a positive and significant effect on employee creativity, particularly through effective recruitment, development, and retention practices. In addition, work mental condition, reflected in balanced workload, manageable mental effort, and controlled psychological stress, also shows a significant positive effect on creativity. These findings suggest that organizations need to integrate strategic talent management with supportive mental work conditions to enhance creative performance among millennial employees.

Keywords: Talent Management, Work Mental Condition, Employee Creativity, Millennial Employees, Banking Sector

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perbankan yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Kondisi ini semakin relevan dengan dominasi generasi milenial dalam struktur angkatan kerja saat ini. Karyawan milenial dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi, orientasi pada pengembangan diri, serta harapan tinggi terhadap lingkungan dan sistem kerja yang fleksibel dan bermakna (Vebiola et al., 2023). Oleh karena itu, kreativitas

karyawan menjadi salah satu aset strategis yang berperan penting dalam mendukung keberlanjutan dan keunggulan kompetitif organisasi.

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan potensi kreativitas karyawan milenial. Permasalahan tersebut sering kali berkaitan dengan kurang efektifnya strategi pengelolaan talenta serta kondisi mental kerja yang belum terkelola secara optimal. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan dukungan organisasi dapat berdampak pada menurunnya motivasi, konsentrasi, serta kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide kreatif (Nurhandayani, 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa kreativitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem manajerial dan lingkungan kerja yang mendukung.

Strategi manajemen talenta menjadi salah satu pendekatan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan. Manajemen talenta mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki individu dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan strategisnya (Hasugian, 2022). Dalam konteks organisasi modern, pendekatan manajemen talenta telah mengalami pergeseran dari model tradisional menuju model yang lebih strategis dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang karyawan (Surya et al., 2024). Penerapan strategi manajemen talenta yang tepat diyakini mampu meningkatkan keterlibatan dan kreativitas karyawan dalam bekerja

Selain strategi manajemen talenta, kondisi mental kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kreativitas karyawan. Mental kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola beban tugas, tekanan waktu, serta tuntutan psikologis yang muncul selama proses kerja (Sanjaya, 2022). Beban mental yang berada pada tingkat wajar dapat mendorong fokus dan produktivitas, namun beban yang berlebihan justru berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kemampuan berpikir kreatif (Fadillah, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan mental karyawan.

Perumda BPR Sukabumi sebagai salah satu lembaga perbankan daerah juga menghadapi tantangan terkait kreativitas karyawan milenial, yang tercermin dari fluktuasi kinerja dan tingkat kehadiran karyawan. Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh manajemen talenta maupun mental kerja terhadap kinerja karyawan, kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks kreativitas karyawan

milenial, khususnya pada sektor perbankan daerah, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi manajemen talenta dan mental kerja terhadap kreativitas karyawan milenial di Perumda BPR Sukabumi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan.

LANDASAN TEORI

Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan, metode, atau solusi baru yang bermanfaat bagi organisasi. Kreativitas tidak hanya berkaitan dengan ide yang bersifat inovatif, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan, memodifikasi, dan mengimplementasikan ide tersebut dalam konteks pekerjaan sehari-hari (Putra & Riyanto, 2020). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kreativitas menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kualitas kinerja dan daya saing organisasi.

Pada karyawan generasi milenial, kreativitas sering dikaitkan dengan kemampuan berpikir fleksibel, keterbukaan terhadap perubahan, serta keberanian dalam menyampaikan ide-ide baru (Pratama & Wibowo, 2021). Kreativitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti karakteristik individu, sistem manajerial, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kreativitas karyawan diukur melalui beberapa dimensi utama, yaitu keterampilan berpikir, keterampilan memperinci gagasan, dan keterampilan menilai, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan mengevaluasi ide secara konstruktif.

Strategi Manajemen Talenta

Strategi manajemen talenta merupakan pendekatan terencana yang digunakan organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan (Pella & Inayati, 2019). Manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengelolaan karyawan sebagai aset jangka panjang yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, strategi manajemen talenta mencakup beberapa dimensi utama, yaitu rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan. Proses rekrutmen yang tepat memungkinkan organisasi memperoleh individu dengan kemampuan dan nilai yang selaras dengan budaya perusahaan. Selanjutnya, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi serta mendorong munculnya kreativitas dalam bekerja (Sutanto & Gunawan, 2020). Sementara itu, strategi retensi yang efektif berperan dalam menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan agar tetap berkontribusi secara optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen talenta yang konsisten dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan, terutama pada generasi milenial yang cenderung menghargai peluang pengembangan diri dan pengakuan atas kontribusi mereka (Rahmawati & Hidayat, 2021). Oleh karena itu, strategi manajemen talenta dipandang sebagai faktor penting dalam mendorong kreativitas karyawan di dalam organisasi.

Mental kerja

Mental kerja berkaitan dengan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, termasuk kemampuan mengelola beban tugas, tekanan waktu, dan stres kerja. Mental kerja yang baik tercermin dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif (Widodo, 2020). Sebaliknya, kondisi mental kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kemampuan berpikir kreatif karyawan.

Dalam konteks pekerjaan modern, mental kerja sering dipengaruhi oleh beban kerja mental (mental workload) yang mencakup aspek waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis (Tarwaka, 2021). Beban mental yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kognitif dan stres, sehingga menghambat proses berpikir kreatif. Namun, beban mental yang berada pada tingkat moderat justru dapat menjadi stimulus positif yang mendorong fokus dan pemecahan masalah secara inovatif.

Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan dengan kondisi mental kerja yang stabil dan dukungan lingkungan kerja yang memadai cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi (Kurniawan & Sari, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan mental kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan kreativitas karyawan.

Hubungan Strategi Manajemen Talenta, Mental Kerja, dan Kreativitas Karyawan

Strategi manajemen talenta dan mental kerja memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi kreativitas karyawan. Strategi manajemen talenta yang efektif dapat menciptakan sistem kerja yang jelas, adil, dan mendukung pengembangan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kondisi mental kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang terkelola dengan baik akan membantu karyawan merasa lebih aman dan termotivasi untuk mengekspresikan ide-ide kreatifnya (Lestari & Nugroho, 2023).

Dengan demikian, kreativitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola talenta dan menciptakan kondisi mental kerja yang sehat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memposisikan strategi manajemen talenta dan mental kerja sebagai variabel independen yang secara simultan memengaruhi kreativitas karyawan milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, menggunakan teknik deskriptif dan asosiatif. Tujuannya adalah untuk menjelaskan karakteristik variabel dan menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel. Kreativitas karyawan milenial (Y) adalah variabel dependen penelitian ini. Strategi manajemen talenta (X1) dan mental kerja (X2) adalah variabel independen. Fokus penelitian adalah Perumda BPR Sukabumi, dan data dikumpulkan pada tahun 2025. Metode kuantitatif adalah pilihan terbaik karena dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik dari responden (Creswell & Creswell, 2019).

Penelitian ini melibatkan semua karyawan milenial Perumda BPR Sukabumi. Untuk penelitian ini, seluruh populasi diambil sebagai sampel jenuh, sehingga total responden adalah 35 orang. Teknik ini dipilih karena populasi yang relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang kondisi yang diteliti (Etikan et al., 2019). Sebuah kuesioner skala semantik diferensial digunakan untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner ini menilai strategi manajemen talenta untuk rekrutmen, pengembangan, dan retensi; beban waktu, tekanan mental, dan tekanan psikologis untuk pekerjaan mental; dan keterampilan berpikir, memperinci, dan menilai kreativitas karyawan.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5%. Metode analisis ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian sosial dan manajemen (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi manajemen talenta dan mental kerja terhadap peningkatan kreativitas karyawan di Perumda BPR Sukabumi. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan statistik. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,822 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance sebesar 0,987 yang melebihi batas minimum 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,013 yang berada di bawah 10, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson menunjukkan nilai DW berada di antara batas du dan 4-du (1,547 < 1,654), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yang menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara strategi manajemen talenta dan kreativitas karyawan, serta antara mental kerja dan kreativitas karyawan, bersifat linear dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,744 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi sebesar 0,689 mengindikasikan bahwa sebesar 68,9% variasi kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh strategi manajemen talenta dan mental kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9,192 yang lebih besar dari Ftabel 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah Y = 54,983 + 0,144X1 + 0,178X2, yang menunjukkan bahwa peningkatan strategi manajemen talenta dan mental kerja secara positif berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas karyawan.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	keterangan
Analisis data	Koefesiensi korelasi ganda	0,70-1,000	0,744	Kuat
	Koefesiensi determinasi	Kd 1	0,689	Pengaruh kuat
	Uji simultan (Uji F)	Fhitung>Ftabel	9,192>3.26	Signigfikan 0,000
	Regresi linear berganda	Y*=a+b1x1+b2x2	Y*=54,983+0,144+0,178	Nilai konsta positif
	Uji parsial (uji T)	Thitung>Ttabel < 0,05	X1-Y : 4.761 > 1.689 X2-Y : 3.141 > 1.689 0,000 0,000	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V21, 2025.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,744 yang berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta (X1) dan mental kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan kreativitas karyawan (Y). Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,689, yang mengindikasikan bahwa sebesar 68,9% variasi kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel strategi manajemen talenta dan mental kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen terhadap kreativitas karyawan tergolong kuat.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9,192 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,26 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen talenta dan mental kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah Y = 54,983 + 0,144X1 + 0,178X2, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel independen, kreativitas karyawan berada pada nilai konstanta 54,983.

Setiap peningkatan satu satuan pada strategi manajemen talenta akan meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,144, sedangkan peningkatan satu satuan pada mental kerja akan meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,178. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai thitung strategi manajemen talenta (4,761) dan mental kerja (3,141) masing-masing lebih besar dari ttabel (1,689) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima, yang berarti strategi manajemen talenta dan mental kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan di Perumda BPR Sukabumi.

Pembahasan

Pengaruh Strategi Manajemen Talenta (X1) Dalam meningkatkan Kreatifitas Karyawan Milenial (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta memengaruhi kreativitas karyawan milenial di Perumda BPR Sukabumi secara positif dan signifikan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,761 lebih besar daripada nilai t-tabel 1,689 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini secara empiris menunjukkan bahwa menerapkan strategi manajemen talenta yang terstruktur dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan milenial untuk menjadi inovatif dan kreatif. Dengan menggunakan praktik manajemen talenta seperti proses rekrutmen yang transparan, program orientasi dan onboarding yang sistematis, dan penilaian kinerja yang adil dan berbasis capaian, karyawan dapat mengembangkan potensi mereka dan menunjukkan gagasan baru.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Hidayat (2021), yang menemukan bahwa manajemen talenta sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kreativitas karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berinovasi dan mengembangkan kompetensi. Selain itu, penelitian oleh Sutanto dan Gunawan (2020)

menemukan bahwa strategi pengembangan talenta yang berfokus pada pembelajaran berkelanjutan dapat membantu karyawan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Untuk karyawan milenial, strategi manajemen talenta yang memberikan kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas pekerjaan mereka menjadi komponen penting dalam menumbuhkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kreativitas. Akibatnya, temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa manajemen talenta adalah alat strategis untuk meningkatkan kreativitas karyawan, khususnya pada generasi milenial yang bekerja di sektor perbankan daerah.

Pengaruh Mental Kerja (X2) dalam Meningkatkan Kreatifitas Karyawan Milenial (Y)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa, selain strategi manajemen talenta, mental kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan milenial, dengan nilai t-hitung 3,141 lebih besar dari t-tabel 1,689 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi mental kerja yang sehat dan dikelola dengan baik memungkinkan karyawan milenial untuk tetap fokus, mengelola tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, dan berpikir secara lebih jernih dan kreatif. Karyawan dapat mengembangkan ide-ide baru jika mereka dapat menyesuaikan beban tugas mereka dengan waktu yang mereka miliki, serta menghindari tuntutan mental yang berlebihan.

Hasil penelitian mendukung kesimpulan Kurniawan dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja mental yang moderat dapat mendorong kreativitas, sementara terlalu banyak beban mental justru menghambat proses berpikir kreatif. Menurut penelitian lain oleh Widodo (2020), pengelolaan stres kerja yang efektif meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan. Kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental menjadi semakin penting bagi generasi milenial, karena generasi ini lebih rentan terhadap tekanan mental dan masalah keseimbangan di tempat kerja. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mental kerja yang stabil sangat penting untuk karyawan milenial menjadi kreatif, khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja di industri perbankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen talenta dan mental kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan milenial di Perumda BPR Sukabumi. Strategi manajemen talenta yang diterapkan melalui proses rekrutmen yang transparan, program pengembangan yang berkelanjutan, serta sistem retensi yang adil terbukti mampu mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide inovatif dalam pelaksanaan tugasnya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang terencana menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada generasi milenial.

Kondisi mental kerja juga terbukti berkontribusi pada tingkat kreativitas karyawan milenial. Karyawan dapat tetap fokus dan stabil secara mental saat bekerja jika mereka dapat menyelaraskan beban kerja, waktu penyelesaian tugas, dan tuntutan mental yang tidak berlebihan. Dengan mental kerja yang sehat, karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan cara yang lebih adaptif dan kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa bukan hanya keahlian pribadi yang menentukan kreativitas seorang pekerja, tetapi juga kondisi mental dan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Perumda BPR Sukabumi harus menggabungkan strategi manajemen talenta untuk menjaga kesehatan mental karyawan secara berkelanjutan. Disarankan agar perusahaan meningkatkan program pengembangan karyawan, membuat sistem kerja yang seimbang, dan memberikan dukungan yang memadai untuk kesehatan mental karyawan. Diharapkan penelitian berikutnya akan memperluas subjek penelitian dengan memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi atau kepemimpinan. Mereka juga akan menggunakan berbagai metode untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kreativitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Archianti, P. (2019). Kreativitas karyawan generasi milenial di tempat kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 45-56.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2019). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 8(1), 1-4.

Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1), 12-20.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasugian, C. Y. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 33-42.

Kurniawan, D., & Sari, M. (2022). Beban kerja mental dan kreativitas karyawan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 89-101.

Lestari, A., & Nugroho, R. (2023). Peran lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-56.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 108-115.

Pella, D. A., & Inayati, A. (2019). *Talent management: Mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima*. Gramedia Pustaka Utama.

Pratama, R. A., & Wibowo, A. (2021). Karakteristik generasi milenial dan implikasinya terhadap kreativitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 134-145.

Putra, Y. S., & Riyanto, S. (2020). Kreativitas karyawan sebagai keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 5(1), 22-31.

Rahmawati, N., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh manajemen talenta terhadap keterlibatan dan kreativitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201-210.

Sanjaya, R. M. (2022). Beban kerja dan stres kerja terhadap perilaku karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 21-30.

Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 9-23.

Surya, A. P., Sriati, & Nadjib, A. (2024). Manajemen talenta dan retensi pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen Perbendaharaan*, 5(1), 78-100.

Sutanto, E. M., & Gunawan, F. (2020). Strategi pengembangan talenta dan implikasinya terhadap kreativitas kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 115-126.

Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.

Vebiola, F., Gaol, L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work-life balance pada karyawan generasi milenial. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 55-67.

Widodo, S. E. (2020). Manajemen stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas dan kreativitas karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 6(1), 1-10.