

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT.BUMI KARSA WILAYAH TONDANO**

*THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEE RETENTION AT PT.BUMI KARSA TONDANO REGION*

Oleh:

Melvi I. G. Lintang¹
Victor P. K Lengkong²
Mac D. B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹melvi.lintang02@gmail.com](mailto:melvi.lintang02@gmail.com)

[²vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[³macdonaldw8@gmail.com](mailto:macdonaldw8@gmail.com)

Abstrak: Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, dimana sifat hubungan berbanding terbalik. Jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang akan dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan organizational commitment terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan software SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, disimpulkan bahwa talent management dan organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci : talent management, organizational commitment, retensi karyawan

Abstract: *Employee retention is closely related to employee turnover or employee entry and exit, where the nature of the relationship is inversely proportional. If employee retention can be carried out properly by the company, the work that employees will do will be maximized and the goals of the company can be achieved. This study aims to determine the effect of talent management and organizational commitment on employee retention at PT Bumi Karsa Tondano Region. The population used in this study were all employees at PT Bumi Karsa Tondano Region with the number of samples used in this study were 55 respondents using a questionnaire processed using SmartPLS 4.0 software. Based on the research results obtained, it is concluded that talent management and organizational commitment have a significant effect on employee retention.*

Keywords: *talent management, organizational commitment, employee retention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi sangat memperhatikan betapa pentingnya mempertahankan karyawan karena kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung retensi karyawan (Das dan Baruah, 2013). Hasibuan (2014) menyatakan retensi karyawan erat kaitannya dengan program untuk pemeliharaan (*maintenance*), pemeliharaan tersebut dilakukan dengan sasaran kondisi fisik, mental, dan sikap loyal karyawan terhadap pekerjaannya. Program *maintenance* dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan bersamaan dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan serta berpegang pada konsistensi internal dan eksternal dalam perusahaan dengan harapan meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan. Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu.

Dalam mempertahankan karyawan tentunya PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano harus mempertimbangkan beberapa faktor pendukung retensi karyawan melalui *talent management* dan *organizational commitment* karena

melihat padatnya pekerjaan yang ada sehingga terdapat karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk urusan pribadi yang menyebabkan stress dan motivasi bekerja menurun sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap perputaran karyawan dan perkembangan organisasi.

Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, dimana sifat hubungan berbanding terbalik. Hal tersebut dimaksudkan bahwa jika tingkat retensi karyawan tinggi, maka berarti tingkat perputaran karyawan rendah, maka berarti tingkat perputaran dalam suatu perusahaan tinggi (Putra dan Rahyuda, 2016). Jika retensi karyawan dapat dijanjikan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang akan dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Retensi karyawan juga dapat membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan uang yang dihabiskan dalam mempekerjakan dan melatih karyawan baru juga mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi merupakan tujuan utama dari retensi karyawan.

Menurut Bhatnagar (2015), retensi karyawan akan menurun ketika tidak diimbangi dengan pelaksanaan *talent management* dalam perusahaan yang terkelola dengan baik. *Talent management* yang merupakan perencanaan dan analisis tenaga kerja serta proses pengelolaan karyawan melalui perekrutan, pelatihan dan pengembangan talenta yang memberikan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan. *Talent management* sendiri mengacu pada proses yang sistematis dan dinamis dalam menemukan, mengembangkan dan mempertahankan bakat disaat bakat karyawan mampu dikelola dengan baik, maka karyawan pun memiliki semangat bekerja serta rasa bosan pastinya akan berkurang. Dengan adanya *talent management* akan mendorong tingginya retensi karyawan melalui upaya pengelolaan arus sumber daya manusia pada seluruh bagian organisasi (Lewis dan Heckman, 2006). Organisasi mampu memiliki profitabilitas yang tinggi jika didukung oleh adanya *talent management* dan *organizational commitment* yang efektif.

Organizational commitment didefinisikan sebagai keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. *Organizational commitment* mempengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi guna untuk mencari pekerjaan baru. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi sehingga menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), komitmen organisasi merupakan sikap seseorang untuk setia terhadap organisasi dan bersedia bekerja secara maksimal bagi organisasi sehingga dapat mempermudah organisasi dalam memperthankan pegawainya. Allen dan Meyer (1991) berpendapat bahwa terdapat tiga indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Di samping itu beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, serta pengalaman organisasi.

Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula (Pangaila, Nelwan, Lengkong 2022). Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa karyawan menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Talent Management* Terhadap Retensi Karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Talent Management* dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perusahaan untuk mengelola SDM yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan merupakan tujuan utama dari

semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pengelolaan SDM di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting dan berguna untuk bisa menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan suatu perusahaan. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang dimaksudkan guna untuk mencapai visi organisasi tersebut.

Talent Management

Nisa, Astuti, dan Prasetya (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah proses dari identifikasi atas inisiatif pada karyawan. Talenta yang dimaksud yaitu karyawan itu sendiri yang berada dalam organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh lewat pencapaian kerja yang baik serta memiliki potensi yang dapat memengaruhi perkembangan perusahaan tersebut dalam jangka waktu panjang maupun pendek. Talenta yang dimaksud berada di tingkat yang berlaku untuk seluruh fungsi juga kelompok yang berada di dalam perusahaan (Sule dan Wahyuningtyas, 2016).

Organizational Commitment

Komitmen organisasi adalah kesediaan organisasi untuk berkomitmen terhadap tujuan, nilai, dan norma-norma yang ada. Ini mencakup seberapa serius organisasi mengambil tanggung jawab untuk mencapai tujuan mereka, menghormati nilai-nilai yang mereka anut, serta mematuhi norma-norma yang diterapkan di dalam organisasi dan di luar organisasi. Menurut Griffin dan Moorhead (2015), komitmen organisasional yaitu, sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan melekat pada organisasi. Orang yang berkomitmen mungkin melihat dirinya sebagai anggota asli organisasi.

Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), retensi karyawan merupakan suatu bentuk usaha untuk mempertahankan karyawan yang dilihat dari lima dimensi pokok yakni komponen perusahaan, peluang karir, reward, rancangan pekerjaan, serta hubungan antar sesama karyawan. Retensi karyawan merujuk pada upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang sudah bekerja di dalam organisasi agar tetap tinggal dan bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Retensi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena kehilangan karyawan yang baik dapat menyebabkan biaya yang tinggi, seperti biaya pelatihan ulang, biaya rekrutmen, dan biaya produktivitas yang hilang.

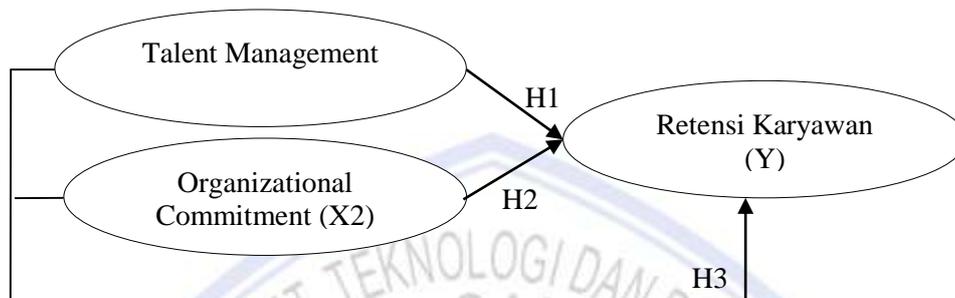
Penelitian Terdahulu

Penelitian Hassan dkk (2022) bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh dari *Talent Management*, *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan yang dimediasi oleh Dukungan Organisasi. Penelitian dilakukan dengan strategi survei dan pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner pada karyawan PT. Bank SulutGo sebagai responden. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan pendekatan regresi liner berganda dan hasil dari penelitian ini menunjukkan: 1. *Talent Management* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan; 2. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan; 3. Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan; 4. *Talent Management* berpengaruh terhadap Dukungan Organisasi; 5. Dukungan Organisasi memediasi hubungan antara *Talent Management* dengan Retensi Karyawan; 6. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Dukungan Organisasi; 7. Dukungan Organisasi memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Retensi Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *Talent Management* dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, sedangkan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Kesimpulan lainnya juga menunjukkan Dukungan Organisasi dapat berperan sebagai mediator terhadap hubungan antara *Talent Management* dan Retensi Karyawan dan dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Retensi Karyawan

Penelitian Darmika dan Sriathi (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di The Lokha Ubud. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 85 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian Ekhsan dan Sari (2022) bertujuan untuk membuktikan bahwa manajemen pengetahuan bertindak sebagai mediator antara manajemen talenta dan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan dari perusahaan jasa yang berbasis di Bekasi, dan sebanyak 70 orang yang menjadi responden dalam survei ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dikirimkan melalui *google form*, dan data dianalisis dengan smart-PLS. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan manajemen memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai mediator antara pengaruh manajemen talenta dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Olahan 2023

Hipotesis Penelitian

- H1: *Talent Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan
 H2: *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan
 H3: *Talent Management* dan *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano yang berjumlah 55 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah model pengukuran *outer model* yang memiliki beberapa tahapan yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite realibity*, dan *Cornbach's alpha*. Selain itu, *path coefficient*, *R-square*, uji kebaikan (goodness of fit), dan uji hipotesis.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS (*Strukturan Equation Modeling – Partial Least Square*) menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0.

Hasil Penelitian**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)*****Convergent Validity***

Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik ketiks nilai *outer loading* dari masing-masing indikator yaitu $> 0,7$.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Talent management</i> (TM)	TM.1	0.702	Valid
	TM.2	0.844	Valid
	TM.3	0.776	Valid
	TM.4	0.702	Valid
	TM.5	0.774	Valid
<i>Organizational commitment</i> (OC)	OC.1	0.785	Valid
	OC.2	0.759	Valid
	OC.3	0.829	Valid
	OC.4	0.738	Valid
	OC.5	0.761	Valid
Retensi Karyawan (Y)	RK.1	0.826	Valid
	RK.2	0.718	Valid
	RK.3	0.839	Valid
	RK.4	0.750	Valid
	RK.5	0.740	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Pada pengujian ini menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik jika nilai *Average Variant Extracted* (AVE) $> 0,5$.

Tabel 2. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variant Extracted</i> (AVE)	Kriteria	Keterangan
<i>Talent management</i> (X1)	0.580	$>0,5$	Valid
<i>Organizational commitment</i> (X2)	0.601	$>0,5$	Valid
Retensi Karyawan (Y)	0.602	$>0,5$	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel *talent management*, *organizational commitment*, retensi karyawan $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *Dicriminant Validity*.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$. Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian diatas $0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Talent management (X1)	0.873	>0,7	Reliabel
Organizational commitment (X2)	0.882	>0,7	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.883	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Cronbach's Alpha

Pengujian *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penelitian variable apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variable sebesar 0.7 maka variable dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Talent management (X1)	0.818	>0,7	Reliabel
Organizational commitment (X2)	0.834	>0,7	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.834	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *talent management* sebesar 0,818, *organizational commitment* sebesar 0,834, dan retensi karyawan sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model structural (*inner model*) yang dilakukan dengan R-square (R^2) untuk memprediksi hubungan antar variable laten berdasarkan pada teori substantif model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square. Semakin tinggi (R^2) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai R- square 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel 5. Output R-square

	R-Square	R-Square Adjusted
Retensi Karyawan (Y)	0.691	0.679

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan kriteria model, nilai R-square (R^2) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori "moderat". Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,691 atau 69,1% dengan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Quality Indexes

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian quality indexes. Dimana pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model jalur yang dibuat termasuk ke dalam model jalur yang baik. Nilai NFI diperoleh dari nilai antara 0 sampai 1, diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independent tertentu.

Tabel 6. Quality Indexes

	Model jenuh	Perkiraan model
NFI	0.538	0.538

Sumber : Output Data SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 nilai NFI berada pada 0,53 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dikategorikan baik.

Pengujian Hipotesis**Tabel 7. Hasil T statistic**

	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
<i>Talent management</i> -> Retensi Karyawan	5.821	0.001
<i>Organizational commitment</i> -> Retensi Karyawan	3.675	0.000
<i>Talent management</i> (X1) -> <i>Organizational commitment</i> (X2) -> Retensi Karyawan (Y)	3.314	0.001

Sumber : Output Data SmartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Talent management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) dengan nilai t-statistik 5.821 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.01 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan terbukti.
2. Variabel *Organizational commitment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) dengan nilai t-statistik 3.675 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.00 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan terbukti.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Talent Management* dan *Organizational commitment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai t-statistik 3.314 lebih besar dari 1,96 dan P Value 0.001 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *Talent management* dan *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Talent Management Terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh *talent management* terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano dapat disimpulkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya variabel *talent management* berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, Agusdin, dan Sakti (2023) dimana manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan karyawan Indonseia Financial Group (IFG) Wilayah NTB. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden beranggapan bahwa pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir, perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus, dan merasa perusahaan adil dalam menentukan jabatan karyawan.

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian tersebut mendukung hasil bahwa terdapat hubungan positif antara variabel talent management dengan *employee retention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 4.0 pengaruh *organizational commitment* terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya variabel *organizational commitment* berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh positif. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmika dan Sriathi (2019) dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan. Hal ini berarti semakin kuatnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam organisasinya, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Pengaruh Talent Management dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel retensi karyawan, dimana mempunyai nilai P Values 0.001 yang berarti <0.05, sehingga H0 ditolak, maka pengaruh *organizational commitment* (X2) terhadap retensi karyawan (Y) adalah signifikan. Sehingga hipotesis yang mempresentasikan pengaruh *talent management* terhadap retensi karyawan melalui *organizational commitment* diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 4.0 menyatakan bahwa pengaruh *Talent management* dan *Organizational Commitment* terhadap Retensi Karyawan pada karyawan di PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *organizational commitment* bisa membuat karyawan tetap loyal terhadap

perusahaan sehingga retensi karyawan yang ada pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano tetap optimal dan keseimbangan organisasi tetap terjaga.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka akan ditarik kesimpulan yaitu :

1. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano.
2. *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano.
3. *Talent management* dan *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan yaitu sebagai berikut :

1. *Talent management* dan *organizational commitment* dapat menjadi acuan untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam mempertahankan dan juga meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi dan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ada.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut lagi mengenai tercapainya nilai retensi karyawan pada perusahaan dan mengembangkan variabel yang berhubungan dengan retensi karyawan melalui variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents o Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1- 18. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th Edition. London: Kogan Page
- Bhatnagar, J. (2015). Talent Management Strategy Of Employee Engagement In Indian ITES Employees: Key To Retention. *Employee Relations*, 29(6), 640–663. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450710826122/full/html>. Diakses pada 25 Mei 2023.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://www.neliti.com/publications/389751/pengaruh-pengembangan-karier-komitmen-organisasional-dan-perceived-organizational>. Diakses pada 17 Februari 2023.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee Retention: A Review Of Literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 8–16. https://www.researchgate.net/publication/272984584_Employee_Retention_A_Review_of_Literature. Diakses pada 25 Mei 2023.
- Ekhsan, M., & Sari, D. M. R. (2022). Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1609–1620. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/27586/pdf>. Diakses pada 23 Mei 2023.

- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/5966>. Diakses pada 23 Mei 2023.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482206000271?via%3Dihub>. Diakses pada 23 Mei 2023.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson/South-Western.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. 11th Edition. Mason: OH Cengage Learning.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141–148. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1570>. Diakses pada 28 Mei 2023.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/view/4268>. Diakses pada 18 Agustus 2023.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda. A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16054>. Diakses pada 18 Agustus 2023.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.