

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA ARYADUTA HOTEL MANADO*THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION AT ARYADUTA HOTEL MANADO*

Oleh:

Jumike Sari Senolinggi¹
Lucky O.H. Dotulong²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹jumikesenolinggi062@student.unsrat.ac.id²luckydotulong@unsrat.ac.id³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, menjaga karyawan terbaik (retensi) merupakan tantangan krusial bagi industri perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Talent Management, Organizational Commitment dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Aryaduta Hotel Manado dengan sampel yang berjumlah 47 Orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Talent Management (X_1), Organizational Commitment (X_2), dan Work-Life Balance (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,4% menunjukkan bahwa 51,4% variabel Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel talent management, Organizational Commitment, dan Work-Life Balance. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya peningkatan Talent Management, Organizational Commitment dan Work-Life Balance dalam Upaya meningkatkan Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado.

Kata Kunci: Talent Management, Organizational Commitment, Work-Life Balance, Retensi Karyawan

Abstract: In a highly competitive business environment, retaining the best employees is a crucial challenge for the hospitality industry. This study aims to analyze the influence of Talent Management, Organizational Commitment, and Work-Life Balance on Employee Retention at Aryaduta Hotel Manado. The population of this study was all employees of Aryaduta Hotel Manado, with a sample size of 47 people. This study employs a quantitative method using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Version 27. The results show that both partially and simultaneously, Talent Management (X_1), Organizational Commitment (X_2), and Work-Life Balance (X_3) have a positive and significant effect on Employee Retention (Y). The coefficient of determination (R^2) of 51.4% indicates that 51.4% of the Employee Retention variable can be explained by the variables of talent management, Organizational Commitment, and Work-Life Balance. The implications of this study indicate the importance of improving Talent Management, Organizational Commitment, and Work-Life Balance in efforts to increase Employee Retention at Aryaduta Hotel Manado.

Keywords: Talent Management, Organizational Commitment, Work-Life Balance, Employee Retention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi dan kompetisi bisnis yang kian intens, setiap organisasi dituntut untuk mampu menarik dan mempertahankan individu-individu bertalenta serta terampil (Sawitri & Giantari, 2020). Mengingat pentingnya peran karyawan, menjaga keberadaan mereka yang berkinerja unggul harus menjadi fokus utama perusahaan (Kurniawan & Satrya, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang krusial dalam setiap aktivitas di sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi, baik yang besar maupun kecil, serta yang bersifat pemerintah maupun swasta, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang ada, tetapi juga sangat dipengaruhi

oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi organisasi tersebut (Bukit *et al.*, 2017).

Retensi Karyawan merupakan salah satu tantangan yang signifikan bagi berbagai perusahaan, khususnya di sektor perhotelan yang dikenal sangat kompetitif. Karyawan yang tetap di suatu perusahaan merupakan aset yang berharga (Krishnamoorthy & Aisha, 2022). Penerapan strategi retensi karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan menekan pengeluaran terkait perputaran karyawan (*Turnover*), seperti biaya rekrutmen dan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Lintang *et al.* (2024) menyatakan bahwa suatu organisasi yang menerapkan *talent management* dan *Organizational Commitment* dapat meningkatkan tingkat retensi dalam suatu organisasi.

Talent Management merupakan suatu pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan yang melibatkan upaya identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu berbakat (Ekhsan & Taopik, 2020). Dengan menerapkan strategi *Talent Management* yang efektif, perusahaan akan mampu menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa didukung untuk tumbuh dan mengasah kemampuan mereka, sehingga meningkatkan loyalitas dan retensi mereka. *Talent Management* mencakup berbagai praktik, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

Organizational Commitment mengacu pada loyalitas karyawan terhadap organisasi serta kesediaan mereka untuk mengerahkan upaya terbaik demi kemajuan organisasi, hal ini sangat membantu organisasi dalam menjaga keberadaan karyawannya (Armstrong & Taylor, 2020). *Organizational Commitment* berperan penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau mencari peluang kerja lain. Karyawan yang kurang berkomitmen cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh, memiliki kinerja yang rendah, dan lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen tinggi akan merasa lebih terhubung dan loyal, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk bertahan dalam jangka Panjang.

Work-Life Balance merupakan situasi dimana perusahaan memberikan waktu kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Jika waktu kerja terlalu panjang, hal ini dapat menyebabkan karyawan kurang fokus dan rentan melakukan kesalahan. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka umumnya lebih bahagia dan puas. Keseimbangan yang optimal ini efektif dalam menurunkan tingkat stres dan kelelahan, yang seringkali menjadi pemicu utama *turnover* karyawan. Khususnya dalam sektor perhotelan yang dikenal dengan tuntutan kerja yang tinggi, penetapan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* menjadi esensial untuk mempertahankan karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi operasional bisnis.

Berdasarkan data selama periode tiga tahun (2022-2024), terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat *turnover* yang terus meningkat setiap tahunnya, dari 15,7% pada tahun 2022 menjadi 22,2% pada tahun 2024. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar (mencapai 11 orang di tahun 2024) mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi strategi *Talent Management*, *Organizational Commitment*, serta *Work-Life Balance* agar dapat mempertahankan karyawan terbaiknya. Untuk mempertahankan karyawan, Aryaduta Hotel Manado perlu memperhitungkan sejumlah aspek yang mendukung retensi karyawan, seperti *Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance*. Mengingat beban kerja yang tinggi, kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi mereka dapat memicu stres dan mengurangi motivasi, sehingga berpotensi mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perputaran karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengaruh *Talent Management* terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado.
2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado.
3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado.
4. Pengaruh pengaruh *Talent Management*, *Organizational Commitment*, *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen kunci dari keberlanjutan suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia, atau MSDM. Menurut Hasibuan (2012), MSDM memiliki berbagai fungsi vital, termasuk perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan. MSDM memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif melalui berbagai fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menjamin keberlangsungan perusahaan.

Talent Management

Menurut Armstrong (2012), *Talent Management* (Manajemen Talenta) merupakan upaya untuk menjamin bahwa sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Secara ringkas, manajemen talenta dapat dipahami sebagai proses mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki softskill dan hardskill unggul, kemudian mengembangkan dan mempertahankan mereka sebagai aset vital perusahaan.

Organizational Commitment

Organizational Commitment (Komitmen organisasional) sering dipahami sebagai sikap yang kuat dari individu yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, seseorang harus percaya dan menerima prinsip serta tujuan organisasi tersebut, serta siap untuk mengeluarkan banyak usaha untuk mencapainya (Wardhana, 2024). Dengan kata lain, kesetiaan individu terhadap organisasi mereka tercermin dalam komitmen organisasi mereka. Ini juga merupakan proses yang berkelanjutan yang menunjukkan perhatian individu terhadap kesuksesan dan kemajuan organisasi tempat ia berada (Luthans & Doh, 2020).

Work-Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang sering disebut *Work-Life Balance* merupakan kondisi ideal di mana seseorang dapat menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara efektif, namun tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk mengurus aspek personal dalam hidupnya (Saputra & Masdupi, 2025).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan upaya strategis untuk mempertahankan individu-individu berbakat atau tenaga ahli utama dalam suatu organisasi (Mapata *et al.*, 2024). Keorganisasian mempertahankan pekerja berkualitas tidak hanya menghemat biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, tetapi juga menciptakan stabilitas dan meningkatkan produktivitas seiring waktu.

Penelitian Terdahulu

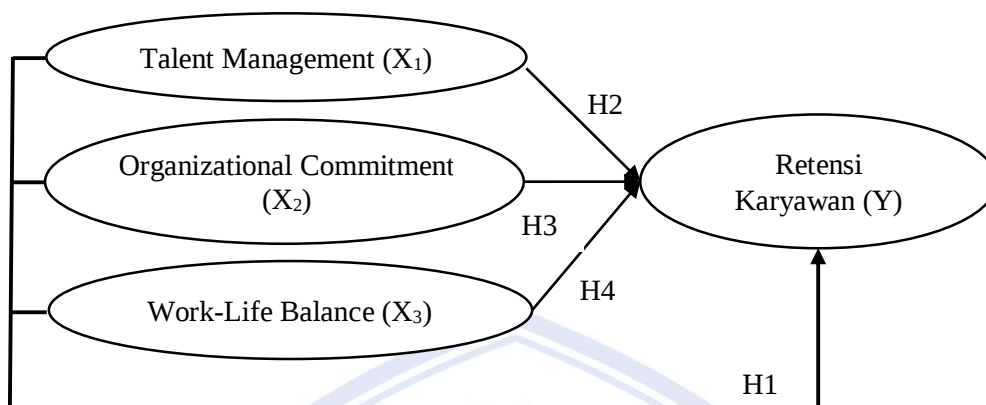
Penelitian Lintang, Lengkong, & Walangitan (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan *Organizational Commitment* terhadap retensi karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Bumi Karsa Wilayah Tondano dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, disimpulkan bahwa talent management dan *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian Waworuntu, Lopian, & Pandowo (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial kepuasan kerja, komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap niat berhenti kerja sebagai variabel dependen. Metodologi penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 52 karyawan Beta Berlian Manado. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja; (2) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berhenti kerja; dan (3) variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat berhenti kerja.

Penelitian Handoko, Tobing, & Setyawan (2024) bertujuan untuk menganalisis dampak keseimbangan kerja-hidup terhadap retensi karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan fleksibilitas kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan memanfaatkan survei terhadap 300 responden yang bekerja di berbagai industri di Indonesia. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan retensi karyawan, artinya karyawan yang puas dengan keseimbangan kerja-hidup

mereka lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi mereka saat ini. Fleksibilitas kerja juga ditemukan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan retensi karyawan, khususnya untuk Generasi Milenial, yang lebih menghargai pengaturan kerja yang fleksibel daripada Generasi Z.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: *Talent Management (X1)*, *Organizational Commitment (X2)* dan *Work-Life Balance (X3)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

H2: *Talent Management (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

H3: *Organizational Commitment (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

H4: *Work-Life Balance (X3)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk pengumpulan data. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2022), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme.. Metode ini merupakan analisis data kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Aryaduta Hotel Manado yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek atau objek penelitian melalui kuesioner. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung, di mana data tersebut telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi atau lembaga terkait, atau merupakan hasil dari penelitian sebelumnya.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Talent Management (X1)	(Manajemen Talenta dipahami sebagai proses mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki <i>softskill</i> dan	1. <i>Performance Management</i> (Pengelolaan Kinerja) 2. <i>Coaching Talent</i> (Pelatihan Bakat)

	<i>hardskill</i> unggul, kemudian mengembangkan dan mempertahankan mereka sebagai aset vital Perusahaan (Zunaidah & Nabawi, 2020).	3. <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) 4. <i>Leadership Development</i> (Pengembangan Kepemimpinan) (Mohammed, Baig, & Gururajan, 2019)
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	<i>Organizational Commitment</i> (komitmen organisasional) sering dipahami sebagai sikap yang kuat dari individu yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Wardhana, 2024).	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Berkelanjutan (Meyer & Allen, 2007)
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	<i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) merupakan kondisi ideal di mana seseorang dapat menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara efektif, namun tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk mengurus aspek personal dalam hidupnya (Saputra & Masdupi, 2025).	1. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>) 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>) 3. Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>) (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).
Retensi Karyawan (Y)	Retensi karyawan merupakan upaya strategis untuk mempertahankan individu-individu berbakat atau tenaga ahli utama dalam suatu organisasi (Mapata <i>et al.</i> , 2024).	1. Tingkat <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan) 2. Lama Waktu Kerja (<i>Tenure</i>) 3. Partisipasi dalam Program Pengembangan Karyawan 4. Tingkat Kepuasan Karyawan 5. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan 6. Keseimbangan Kerja dan Hidup (<i>Work-Life Balance</i>) 7. Partisipasi dalam Program Kesejahteraan Karyawan (Otafiani <i>et al.</i> , 2024)

Sumber: Data yang diolah, 2025

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah pernyataan dalam kuesioner yang telah disusun sah atau valid (Ghozali, 2021). Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan konsep yang ingin diukur. Sedangkan, Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah pernyataan dalam kuesioner yang telah disusun dapat dianggap konsisten dan valid (Ghozali, 2021). Jika kuesioner reliabel atau handal, jawaban yang diberikan akan cenderung sama meskipun diberikan di waktu yang berbeda.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Regresi yang baik ditandai dengan data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2021). Normalitas dapat diidentifikasi dengan menganalisis penyebaran titik-titik data pada grafik P-P Plots. Penelitian ini juga melengkapi uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* pada tingkat signifikansi 0,05 karena penggunaan grafik bisa menyesatkan,
2. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi (Ghozali, 2021). Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi

antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dianalisis melalui nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Batas umum yang digunakan adalah toleransi < 0,10 atau VIF > 10.

3. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya memenuhi syarat homoskedastisitas, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat pola grafik *Scatterplot* untuk memastikan ada tidaknya heteroskedastisitas atau uji statistik Glejser untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi berganda. Metode ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen yang diprediksi

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_3 = Variabel independen ketiga

e = *Standard Error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 dan 1 (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

Uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,835	0,288	Valid
X1.2	0,841	0,288	Valid
X1.3	0,938	0,288	Valid
X1.4	0,853	0,288	Valid
X1.5	0,851	0,288	Valid
X1.6	0,938	0,288	Valid
X1.7	0,938	0,288	Valid
X2.1	0,737	0,288	Valid
X2.2	0,744	0,288	Valid
X2.3	0,872	0,288	Valid
X2.4	0,799	0,288	Valid
X2.5	0,840	0,288	Valid
X2.6	0,840	0,288	Valid
X3.1	0,799	0,288	Valid

X3.2	0,790	0,288	Valid
X3.3	0,880	0,288	Valid
X3.4	0,760	0,288	Valid
X3.5	0,862	0,288	Valid
X3.6	0,862	0,288	Valid
Y.1	0,622	0,288	Valid
Y.2	0,789	0,288	Valid
Y.3	0,765	0,288	Valid
Y.4	0,783	0,288	Valid
Y.5	0,800	0,288	Valid
Y.6	0,783	0,288	Valid
Y.7	0,800	0,288	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,288, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

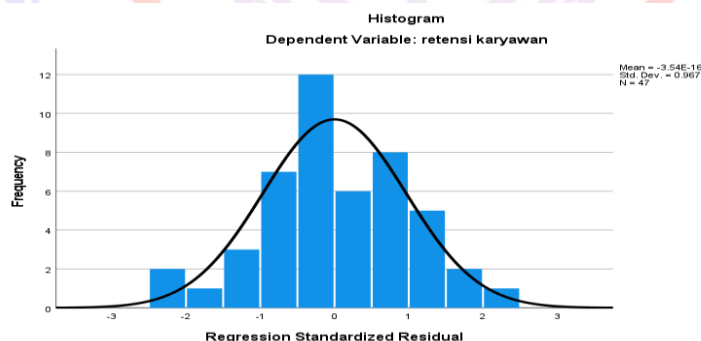
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Talent Management (X1)	8	0,958	Reliabel
Organizational Commitment (X2)	6	0,890	Reliabel
Work-Life Balance (X3)	6	0,905	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	7	0,881	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu *Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.70, sehingga hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah *reliabel*.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan gambar 2, grafik histogram dari penelitian ini menunjukkan bahwa data residual dari model regresi untuk variabel dependen *retensi karyawan* memiliki pola distribusi yang normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang simetris di sekitar nilai tengah dan mengikuti pola kurva normal *overlay*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusi

Uji Multikolinearitas

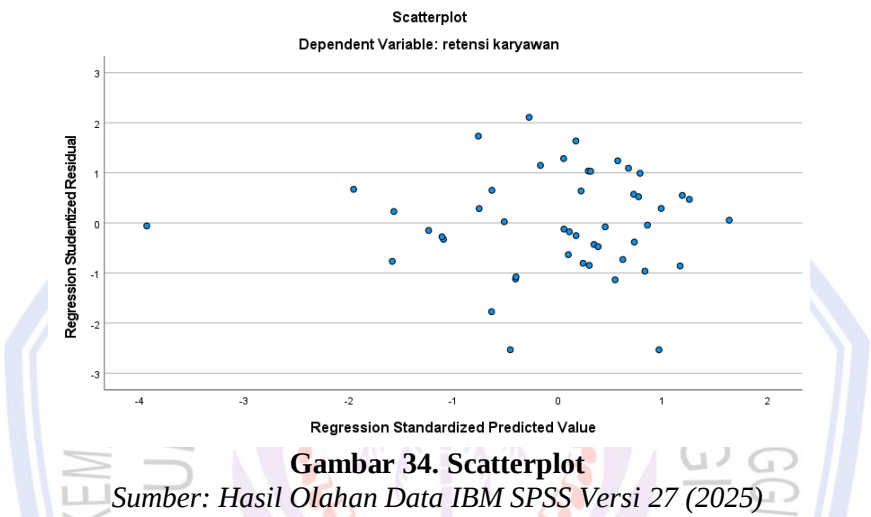
Berdasarkan tabel 4, hasil uji multikolinearitas pada model regresi, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Talent Management (X1)	0.846	1.183
	Organizational Commitment (X2)	0.653	1.532
	Work-Life Balance (X3)	0.743	1.345

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 3, scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal (nilai residual 0) dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.347	2.920	
	Talent Management (X1)	0.180	0.063	0.319
	Organizational Commitment (X2)	0.320	0.116	0.351
	Work-Life Balance (X3)	0.258	0.103	0.299

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.347 + 0.180X1 + 0.320X2 + 0.258X3 + e$$

- Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini:
1. Nilai konstanta sebesar 10.347, menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (*Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance*) bernilai nol (tidak ada), maka Retensi Karyawan sebesar 10.347.
 2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.180, berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Talent Management* (X1) akan meningkatkan Retensi Karyawan (Y) sebesar 0.180 satuan, dengan asumsi variabel lain

- tetap. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya *Talent Management* (X1) maka Retensi Karyawan (Y) juga semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.320, berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Organizational Commitment* (X2) akan meningkatkan Retensi Karyawan (Y) sebesar 0.320 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya *Organizational Commitment* (X2) maka Retensi Karyawan (Y) juga semakin meningkat.
 4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.258, berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work-Life Balance* (X3) akan meningkatkan Retensi Karyawan (Y) sebesar 0.258 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya *Work-Life Balance* (X3) maka Retensi Karyawan (Y) juga semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	0.545	0.514	2.16947

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji determinasi *Model Summary* pada tabel 6, diperoleh nilai *R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0.514. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel independen (*Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance*) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen (Retensi Karyawan) sebesar 51,4%. Dengan kata lain, 51,4% faktor-faktor yang memengaruhi Retensi Karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel independen dalam model ini. Sementara itu, sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.347	2.920		3.544
	<i>Talent Management</i> (X1)	0.180	0.063	0.319	2.856
	<i>Organizational Commitment</i> (X2)	0.320	0.116	0.351	2.757
	<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0.258	0.103	0.299	2.510
					Sig.
					0.001
					0.007
					0.009
					0.016

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh *Talent Management* (X1) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) adalah $0.007 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.856 > 2.014$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel *Talent Management* (X1) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) pada Ayaduta Hotel Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H1.
2. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) adalah $0.009 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.757 > 2.014$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel *Organizational Commitment* (X2) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) pada Ayaduta Hotel Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H1.
3. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh *Work-Life Balance* (X2) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) adalah $0.016 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.510 > 2.014$. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti dari hasil ini terdapat pengaruh dari variabel *Work-Life Balance* (X2) terhadap variabel

variabel Retensi Karyawan (Y) pada Ayaduta Hotel Manado. Dalam hal ini, penelitian ini menolak H0 dan menerima H1.

Uji Simultan (F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. ^b
1	Regression	242.850	3	80.950	17.199	.000 ^b
	Residual	202.385	43	4.707		
	Total	445.234	46			

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji F ANOVA pada tabel 8, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17.199 dimana $f_{hitung} > f_{tabel} = 17.199 > 2.80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel *Talent Management* (X1), *Organizational Commitment* (X2) dan *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Retensi Karyawan (Y) pada Aryaduta Hotel Manado.

Pembahasan

Pengaruh Talent Management, Organizational Commitment dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa *Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan pada Aryaduta Hotel Manado. Penelitian ini memberikan gambaran dan pemahaman bahwa upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya tidak dapat dipisahkan dari bagaimana hotel mengelola bakat, membangun keterikatan emosional, serta memperhatikan keseimbangan hidup karyawannya. Pengaruh signifikan ini, didukung oleh fakta di lapangan bahwa karyawan menilai hotel telah memberikan fondasi yang kuat melalui proses seleksi yang profesional dan program pengembangan kepemimpinan yang terbuka bagi seluruh staf. Keberhasilan retensi ini juga diperkuat oleh adanya *Organizational Commitment* yang tinggi, di mana karyawan merasa bangga dan memiliki tanggung jawab etis untuk menjaga standar pelayanan di Aryaduta Hotel Manado. Perasaan memiliki (*sense of belonging*) ini, jika dipadukan dengan kebijakan hotel yang mendukung *Work-Life Balance* seperti pengaturan jam kerja yang sesuai dan pemberian kesempatan cuti untuk mencegah kelelahan (*burnout*), dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Secara keseluruhan, ketika ketiga faktor tersebut dioptimalkan secara bersamaan, karyawan tidak hanya merasa puas secara profesional tetapi juga secara pribadi, sehingga mereka cenderung memilih untuk tetap bertahan dan berkarir jangka panjang di perusahaan meski ada tawaran dari pihak eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Management*, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Faktor-faktor tersebut penting karena karyawan yang memiliki potensi tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan keberlangsungan suatu perusahaan terutama dalam hal mempertahankan karyawan.

Pengaruh Talent Management Terhadap Retensi Karyawan

Talent Management merupakan serangkaian proses sumber daya manusia terpadu yang meliputi upaya untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat, demi mencapai strategi dan keunggulan perusahaan. Ketika sebuah organisasi secara efektif mengelola talentanya melalui program pengembangan karir, pelatihan yang relevan, dan pengakuan kinerja, karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk bertumbuh, dan lebih termotivasi untuk tetap loyal pada perusahaan. Berdasarkan hasil uji T, terdapat pengaruh Talent Management (X1) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa hotel telah berhasil menjalankan peran sebagai organisasi yang mampu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi individu sejak awal. Keberhasilan ini tercermin dari kepuasan karyawan terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang profesional serta adanya program pelatihan (*training*) yang memadai. Karyawan yang merasa dibekali dengan kemampuan yang cukup untuk menghadapi tantangan pekerjaan cenderung merasa lebih percaya diri dan dihargai, sehingga menumbuhkan dorongan yang kuat untuk tetap bertahan dan berkarir jangka panjang di Aryaduta Hotel Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Talent Management Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lintang et al., (2024) yang menemukan bahwa *Talent Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan

Organizational Commitment merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen ini bukan hanya loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi merasa memiliki organisasi, peduli terhadap kesuksesannya, dan merasakan ikatan yang kuat, sehingga mereka cenderung tidak mencari peluang kerja di tempat lain. Berdasarkan hasil uji T, terdapat pengaruh *Organizational Commitment* (X2) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y). Komitmen ini bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan keterikatan emosional yang mendalam antara karyawan dengan perusahaan. Adanya rasa bangga menjadi bagian dari hotel serta munculnya rasa tanggung jawab moral untuk menjaga nama baik dan standar pelayanan perusahaan. Ketika karyawan sudah menginternalisasi nilai-nilai hotel dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, mereka akan cenderung mengabaikan peluang kerja di tempat lain karena adanya ikatan batin yang kuat untuk tetap berkontribusi bagi Aryaduta Hotel Manado. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lintang et al. (2024) yang menemukan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa ikatan karyawan dengan organisasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan mereka.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan

Work-Life Balance menandakan kapasitas individu untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan secara efektif di samping komitmen eksternal, sehingga menimbulkan rasa kepuasan karena alokasi waktu, perilaku, dan energi yang harmonis dicapai antara domain-domain ini. Ketika karyawan merasakan fleksibilitas, dukungan untuk kebutuhan pribadi, dan waktu. Cukupnya di luar bekerja, mereka cenderung merasa lebih puas, mengalami pengurangan stres, dan melihat perusahaan sebagai tempat yang mendukung kesejahteraan mereka, sehingga mengurangi niat untuk berpindah kerja. Berdasarkan hasil uji T, terdapat pengaruh *Work-Life Balance* (X3) terhadap variabel Retensi Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko et al., (2024) menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, terutama di kalangan generasi Milenial dan Gen Z.

PENUTUP**Kesimpulan**

Temuan pengkajian yakni Talent Management, *Organizational Commitment*, dan *Work-Life Balance* ke retensian pegawai, bisa ditarik simpulan yakni:

1. Temuan pengujian simulas, Variabel Talent Management, *Organizational Commitment* dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan ke retensi pegawai Aryaduta Hotel Manado.
2. Dari hasil pengujian secara parsial, Talent Management berpengaruh positif dan signifikan ke retensi pegawai Aryaduta Hotel Manado.
3. Dari hasil pengujian secara parsial, *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan ke retensi pegawai Aryaduta Hotel Manado.
4. Temuan pengujian parsial, *Work-Life Balance* berdampak efek positif dan signifikan ke retensi pegawai Aryaduta Hotel Aryaduta Manado.

Saran

Berlandaskan kesimpulannya, peneliti menyarankan yakni:

1. Aryaduta Hotel Manado perlu melakukan upaya nyata untuk talent management hotel yang harus diperkuat sehingga terdapat pengembangan karier yang jelas dan transparan serta meningkatkan program mentoring dan sistem pengakuan kinerja, juga dalam hal meningkatkan *organizational commitment*, manajemen hotel harus secara aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memperkuat komunikasi visi serta nilai hotel untuk memupuk rasa kepemilikan. Serta, guna mendukung *Work-Life Balance*, penting untuk menawarkan jadwal yang lebih fleksibel, memastikan beban kerja didistribusikan secara adil, dan menyediakan program kesejahteraan (wellness) untuk mencegah burnout dan menunjukkan kepedulian holistik terhadap karyawan.

2. Peneliti berikutnya bisa memperluas pengukuran variabel talent management, organizational commitment dan *Work-Life Balance* ke retensi pegawai Aryaduta Hotel Manado dan di industri perhotelan/industri jasa lainnya. Selain itu, peneliti berikutnya pun bisa menambah variabelnya mediasi atau moderasi, misal Kepuasan Bekerja atau Gaya Kepemimpinan, juga mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian yang beragam seperti kualitatif untuk mendapatkan pengalaman dan hasil berbeda serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai talent management, organizational commitment dan *Work-Life Balance* ke retensian pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management* (3rd ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3). https://www.researchgate.net/publication/347840576_Peran_Mediasi_Employee_Engagement_pada_Pengaruh_Talent_Management_Terdahap_Employee_Retention_The_Role_of_Employee_Engagement_Mediation_on_the_Effect_of_Talent_Management_on_Employee_Retention
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879102000428>
- Handoko, S., Tobing, W. T. M., & Setyawan, R. (2024). Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(1), 279-288. <https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/view/630>
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Krishnamoorthy, N., & Aisha, A. (2022). An Empirical Study of Employee Retention in the Information Technology Sector in Bangalore City. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(7), 1333-1342. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/article/view/902>
- Kurniawan, I. P., & Satrya, I. G. B. H. (2020). The Effect Of Employee Empowerment Of Compensation And Organizational Commitment To Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 349–357. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/03/ZT2043349357.pdf>
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 397-405. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53474>
- Luthans, F., & Doh, J.P. (2020). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. McGraw-Hill Education

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2007). Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Journal of Organizational Behaviour*, 6, 7-25.

Mohammed, A. A., Baig, A. H., & Gururajan, R. (2019). The Effect of Talent Management Processes on Knowledge Creation. *Journal of IndustryUniversity Collaboration*, 1(3), 132–152.

Mapata, D., Paramata, M. R., Ismartaya, Sutiye, S. A., Herlinai Tarigan, I. A. O. M., Awa, I. K., Tamba Firdaus, I. F. U., Ali, S., Kusnandar, D. K. D. L., Mujtahidin, F. W., Ramafina, S. F., Risambessy, A., Hernawan, M. A., & Yuniningsih, T. (2024). *MSDM (Teori Dan Penerapannya Dalam Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Otafiani, W. P., Harini, C., & Jalantina, D. K. (2024). Pengaruh Self Efficacy Dan Team Work Terhadap Retensi Karyawan Dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping). *Journal of Management*, 10(1). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/2104>

Saputra, A. F., & Erni Masdupi. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. Padang: GAES - PACE Book Publisher.

Sawitri, N.L.P.W., & Giantari, I.G.A.K. (2020). The Role of Trust Mediates the Effect of Perceived Ease of Use and Perceived Usefulness on Online Repurchase Intention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(1), 374-381. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/01/ZY2041374381.pdf>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wardhana, A. (2024). *Komitmen Organisasional Dalam Teori Organisasi Di Era Digital*. Purwerkerto: CV. Eureka Media Aksara.

Waworuntu, D.U., Lapijan, S.L.H.V.J., & Pandowo, M.H.Ch. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Beta Berlian Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/42301>